

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAH SUKSES GEMILANG BANJARMASIN

Rahul Nor Akli

STIMI Banjarmasin, Indonesia

Email : rahulnorakli@gmail.com

Abstrak	Info Artikel
<p>Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin dan sampel yang diambil yaitu sebanyak 35 responden. Teknik analisis data adalah uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (<math>X_1</math>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin. Hal ini dibuktikan dari nilai <math>t</math> hitung yang lebih besar dari nilai <math>t</math> tabel (<math>2,385 &gt; 2,034</math>) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi (<math>0,023 &lt; 0,05</math>) sehingga Motivasi Kerja (<math>X_1</math>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (<math>Y</math>). Sedangkan Displin Kerja (<math>X_2</math>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin. Hal ini dibuktikan dari nilai <math>t</math> hitung yang lebih besar dari nilai <math>t</math> tabel (<math>3,403 &gt; 2,034</math>) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi (<math>0,002 &lt; 0,05</math>) sehingga Motivasi Kerja (<math>X_1</math>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (<math>Y</math>). Pengaruh Motivasi Kerja (<math>X_1</math>), Displin Kerja (<math>X_2</math>) Secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (<math>Y</math>) pada PT Berkah Sukses Gemilang ini dibuktikan dari angka <math>F</math> hitung lebih besar dari <math>F</math> tabel (<math>17,652 &gt; 2,460</math>) dan melihat nilai sig <math>F</math> sebesar <math>0,000</math> berada dibawah <math>0,05</math> (<math>0,000 &lt; 0,05</math>), sehingga Motivasi Kerja (<math>X_1</math>), Displin Kerja (<math>X_2</math>), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (<math>Y</math>) dapat diterima.</p>	<p>Diajukan: 12-11-2024 Diterima: 20-01-2025 Diterbitkan : 25-01-2025</p> <p><b>Kata kunci:</b> Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p> <p><b>Keywords:</b> Work motivation, work discipline, employee performance</p>
<p><b>Abstract</b></p> <p>The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin. The method used in this research is a quantitative descriptive method. The population in this study were all employees of PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin and the sample taken was 35 respondents. Data analysis techniques are validity and reliability tests, classic assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression and hypothesis testing using SPSS version 26 software. The results of the research show that Work Motivation (<math>X_1</math>) has a significant effect on employee performance at PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin. This is proven by the calculated <math>t</math> value which is greater than the <math>t</math> table value (<math>2,385 &gt; 2,034</math>) and the significance value is smaller than the significance level (<math>0,023 &lt; 0,05</math>) so that Work Motivation (<math>X_1</math>) has a partially significant effect on Employee Performance (<math>Y</math>). Meanwhile,</p>	

*Work Discipline (X2) has a significant effect on employee performance at PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin. This is proven by the calculated t value which is greater than the t table value ( $3.403 > 2.034$ ) and the significance value is smaller than the significance level ( $0.002 < 0.05$ ) so that Work Motivation (X1) has a partially significant effect on Employee Performance (Y). The influence of Work Motivation (X1), Work Discipline (X2) Simultaneously influences Employee Performance (Y) at PT Berkah Sukses Gemilang. This is proven by the calculated F number being greater than the F table ( $17.652 > 2.460$ ) and seeing that the F sig value of 0.000 is below 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), so that Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), have an influence. simultaneous significance to Employee Performance (Y) is acceptable.*

**Cara mensitasi artikel:**

Akli., N.R. (2025) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin. *IJEN: Indonesian Journal of Economy and Education Economy*, 3(1), 125-133. <https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJEN>

## PENDAHULUAN

Suatu keharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik sehingga tujuan utama perusahaan dapat tercapai, hal ini tentunya tidak terlepas dari adanya faktor motivasi sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik. Proses melaksanakan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan adalah ukuran karyawan yang memiliki kinerja yang baik (Yandra, 2020).

Sampai saat ini masih ada karyawan PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin pada posisi yang sama lebih dari 5 tahun, mereka telah menjalani pekerjaan itu tanpa pernah diberikan promosi atau kenaikan jabatan.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan memengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Bukhari & Pasaribu, 2019). Faktor lain yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Disiplin merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia.

Disiplin merupakan prosedur yang memperbaiki bawahan sebab melanggar ketentuan yang diterapkan. Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan. Hal ini menambah semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Kehidupan berorganisasi diperlukan membutuhkan sikap disiplin kerja dari para pegawai. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai maka tugas tugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik. Sehingga dari tujuan pencapaian organisasi bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin kerja penting untuk ditumbuhkan dan terus ditingkatkan demi tujuan bersama antara organisasi dan pegawai (Gito Septa Putra & Jhon Fernos, 2022).

Kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju (Ronald & Hotlin, 2019). Kinerja karyawan PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin secara umum mengalami penurunan dalam 2 tahun terakhir, oleh karena itu sangat penting bagi

perusahaan untuk mengevaluasi faktor apa saja yang memengaruhi penurunan kinerja sehingga dapat memberdayakan sumber daya manusia dengan baik dan benar.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin guna mencapai tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor dapat memengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Studi terdahulu melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang melibatkan 123 Karyawan pada Pg. Djombang Baru dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Hidayati, 2020). Studi yang sama pun memberikan hasil yang sama dan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap 60 responden pada PT Mopoli Raya Medan (Prayogi & Nursidin, 2018). Namun, penelitian terhadap 57 responden pada PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang menunjukkan hasil yang sebaliknya, yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Bukhari & Pasaribu, 2019)."

Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu bagian manajemen di perusahaan yang bertugas sangat penting. Kinerja dikatakan sebagai ekspansi pengembangan dari bertemunya individu dan ambisi tentang apa yang seharusnya dilakukan oleh individu terkait dengan peran yang dilakukan. Implementasi strategi pada Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi, yang pertama ada perencanaan tugas disini seperti membuat beberapa kelompok kerja atau bagian dalam mengerjakan tugas agar lebih efektif dan efisien.

Menurut Syafrina, (2019) MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat. MSDM sendiri sesungguhnya telah disinggung untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan efektivitas perusahaan untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia yang ada sekarang ini tidak menjamin kemampuan sumber daya tersebut tinggi, sehingga mengharuskan pejabat pemerintah untuk lebih jeli melihat sumber daya manusia yang mempunyai kinerja seperti yang diharapkan. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi Instansi yang terkait untuk menilai kemampuan, produktifitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai.

Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis dalam menentukan masa depan sebuah organisasi. Pegawai yang berkualitas berkaitan mendukung capaian Tujuan Organisasi. Kompetensi pegawai yang tinggi menunjukkan kualitas suatu organisasi, untuk itu peningkatan kompetensi pegawai itu sangat perlu untuk mendukung kinerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi. Efektivitas kinerja dalam sebuah organisasi dapat didorong dengan motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bersangkutan. Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak pada kehidupan pribadi pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dan tidak stres akan memiliki prestasi kerja yang tinggi (Sedarmawanti, 2017).

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh

organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Sedarmawanti, (2017) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja pada institusi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting (Kariyamin dll., 2020).

Menurut Hasibuan, Melayu S.P dalam Rajagukguk, (2016) disebutkan bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Landasan penilaian  
Kinerja pegawai dapat diukur dari kuantitas dan atau kualitas prestasi kerjanya.
- b. Kedisiplinan  
Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- c. Kerjasama  
Kesadaran akan Sinergitas dan kerjasama pegawai dengan pegawai lain dapat menjadi tolak ukur menilai kinerja pegawai.
- d. Keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan  
Keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja
- e. Tanggung Jawab kinerja pegawai  
Tanggung jawab kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan pegawai dalam memepertanggungjawabkan hasil kerjanya.

## METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah analitik kuantitatif, yaitu memberikan bukti secara empiris pengaruh motivasi kerja sebagai variabel independent dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin.

Penelitian ini dilakukan di PT. Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan. PT. Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang dan alat pemadam api ringan (APAR), alat keselamatan kerja dan berbagai macam alat ukuran, alat keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Alasan melakukan penelitian pada Perusahaan ini karena belum diketahuinya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Berkah Sukses Gemilang yang berjumlah 35 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh karyawan PT. Berkah Sukses Gemilang yang berjumlah 35 orang.

Sumber data yang dikumpulkan meliputi data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber data dan penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara), seperti wawancara dan kuisioner. Dalam penelitian ini sumber data primer yang digunakan 35 karyawan diambil dari hasil wawancara dan kuisioner pada PT. Berkah Sukses Gemilang. Kemudian Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan yang diperoleh dari perusahaan PT. Berkah Sukses Gemilang yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Contohnya, seperti data jumlah pegawai, struktur

organisasi, sejarah singkat perusahaan, dan aktivitas pada perusahaan PT. Berkah Sukses Gemilang.

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas seperti jurnal penelitian dan juga menggunakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, seperti Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti dan Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan data yang menunjang penelitian. Serta menggunakan kuisioner, di mana data diperoleh dengan menggunakan kuisioner.

## RESULT AND DISCUSSION

### Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha/Cronbach	Keterangan	Kriteria
1	Motivasi Kerja	0,848	Reliabel	Sangat Tinggi
2	Disiplin Kerja	0,634	Reliabel	Tinggi
3	Kinerja Karyawan	0,815	Reliabel	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23, Data Primer 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Alfa Cronbach untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,848, variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,634, dan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,815. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini sudah reliabel karena nilai Alfa Cronbach masing-masing variabel lebih besar dari 0,60.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	0.729	1.373
Disiplin Kerja	0.729	1.373

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23, Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas sebagaimana terlihat pada masing-masing nilai VIF variabel kualitas pelayanan dan citra merek yaitu  $1,373 < 10$  yang berarti lebih kecil dari 10.

### Partial Regression Coefficient Test (T-Test and Significance Test)

Tabel 3. T-Test Results (Partial Test)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.581	1.790			2.001	.054
	MOTIVASI KERJA (X <sub>1</sub> )	.271	.113	.341		2.385	.023
	DISPLIN KINERJA (X <sub>2</sub> )	.608	.179	.486		3.403	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan tabel di atas, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan berpengaruh karena nilai  $t$  hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 2,385 dimana lebih besar dari nilai  $t$  tabel 2,042, dan dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,023 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin.

Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari tabel di atas bahwa, dikatakan berpengaruh karena nilai  $t$  hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,403 lebih besar dari nilai  $t$  tabel 2,042, dikatakan signifikan dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin.

### Simultaneous Regression Coefficient Test (ANOVA/F Test and Significance)

Tabel 4. F Test Results

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.644	2	90.822	17.652	.000 <sup>b</sup>
	Residual	164.642	32	5.145		
	Total	346.286	34			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), DISPLIN KINERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)

Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hasil signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan berdasarkan perbandingan  $F_{hitung}$  17,652 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,295 dengan demikian motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin.

### Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $2,385 > 2,034$ ) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,023 < 0,05$ ) sehingga Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) berkaitan dengan kinerja karyawan karena dengan terpenuhinya Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) maka karyawan akan semangat dan maksimal dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan lebih meningkat dan sebaliknya apabila Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) tidak terpenuhi maka karyawan akan kurang maksimal dalam bekerja sehingga menyebabkan Kinerja Karyawan (Y) menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gito Septa Putra dan Jhon Fernos (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel ( $2,308 > 2,009$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Pengaruh variabel positif berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan semakin seringnya adanya motivasi yang diberikan ke karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $3,403 > 2,034$ ) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf

signifikansi ( $0.002 < 0.05$ ) sehingga Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berkaitan dengan kinerja karyawan karena dengan terpenuhinya Disiplin Kerja ( $X_2$ ) maka karyawan akan semangat dan maksimal dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan lebih meningkat dan sebaliknya apabila Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak terpenuhi maka karyawan akan kurang maksimal dalam bekerja sehingga menyebabkan Kinerja Karyawan (Y) menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Haedar, Netti Natarida Marpuang, dll (2022) dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan hasil pengujian dengan analisis uji t (parsial) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan dengan hasil perhitungan uji t dimana telah diperoleh t hitung sebesar 3.304 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.045. Tingkat signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,002 dimana tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Berkah Sukses Gemilang. Hal ini dibuktikan dari angka F hitung lebih besar dari F tabel ( $17,652 > 2,460$ ) dan melihat nilai sig F sebesar 0.000 berada dibawah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

Hasil uji Adjusted R<sup>2</sup> pada penelitian ini diperoleh nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,495 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 49,5% sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil ini searah dengan hasil penelitian Gito Septa Putra (2023) menguji Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi linear bergand, motivasi kerja dan disiplin kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin..

### **KESIMPULAN DAN HASIL**

1. Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin.
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin.
3. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan  $X_2$  (Motivasi Kerja) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  (Motivasi Kerja) dan  $X_2$  (Disiplin Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)

Sedangkan saran penelitian ini yaitu:

1. Hendaknya perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara meningkatkan gaji karyawan yang telah lama bekerja, memberikan insentif, menambah fasilitas untuk menunjang kenyamanan karyawan dan memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja.
2. Hendaknya perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengefektifkan peran pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk, evaluasi dan pelatihan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dalam bekerja sehingga dapat mewujudkan peningkatan kualitas kinerja karyawan.
3. Hendaknya karyawan dapat mempertahankan kinerjanya sehingga nantinya akan ada kesempatan mendapatkan penghargaan dari perusahaan baik berupa kenaikan jabatan ataupun kenaikan gaji dan bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain kepuasan kerja dan menggunakan sampel yang lebih besar dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Ananto Pramadhika. (2011). Motivasi Kerja Dalam Islam. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang
- Astuti, R., Prima, O., & Lesmana, A. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*. 6(2), 42–50.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- H Wahyu Fitri. (2012). Tujuan Pemberian Motivasi. *Jurnal Pemberian Motivasi Kerja*. Universitas Palembang.
- Hidayati, R. (2020). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 258–270. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i3.159>.
- Ilahi, D. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>.
- Mangkunegara (2017) *manajemen sumber daya manusia*. bandung: remaja rosdakarya.
- Sutrisno (2016) *manajemen daya manusia*. bandung: PT mulia kencana semesta.
- Pariakan, M. A., Manafe, H. A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Pegawai , Motivasi Kerja , dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia )*. 4(4), 781–790.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 2(1), 216–222.
- Priansa, Donni, Juni. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90. <https://doi.org/10.47065/imj.v2i3.156>.



- Rahmadani, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 165. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.293>.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>.
- Rizki, A. dan Suprajang, S. E. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2, 49–56.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>,
- Robbins, Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmawanti. (2017). Analisa Faktor – Faktor Yang memengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja ( Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia ). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 1781–1881.
- Sutrisno, Edy, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Syafrina, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2*. 2(1), 1–15.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yandra, R. ; S. L. R. (2020). *Kata Kunci: Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. 9(3), 505–515.