

PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAT NUSAPERSADA TBK

Nurlian Zagoto

nurlianzagoto308@gmail.com

STIE Galileo Batam

ABSTRAK

Kinerja karyawan ialah hal terpenting didalam pencapaian visi di suatu lembaga. Motivasi serta disiplin kerja merupakan dua faktor berpengaruh terhadap performa pegawai. Riset yang dilakukan memiliki tujuan supaya dapat diketahui dampak motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk. Metode ini menggunakan survei berdasarkan hasil kuesioner dengan responden sebanyak 96 orang pegawai di PT Sat Nusapersada Tbk, kemudian pengumpulannya menggunakan kuesioner serta menggunakan analisis regresi linear berganda. Nilai yang dihasilkan yakni $Y = (6,023 + 0,217 X_1 + 0,321 X_2)$. Elemen motivasi berpengaruh yang signifikansi pada kinerja karyawan yakni nilai t -hitungnya $= 2,717 >$ angka t -tabel, 1,985 dan elemen Displin Kerja berpengaruh signifikansi pada kinerja karyawan yakni angka t -hitungnya 5,207 lebih besar dari angka t -tabel yakni 1,985 Hasil riset menunjukkan bahwasannya motivasi serta disiplin kerja berpengaruh signifikansi pada kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif serta signifikansi pada kinerja karyawan, demikian juga elemen disiplin kerja. Riset tersebut menyimpulkan bahwasanya motivasi dan disiplin kerja merupakan unsur terpenting didalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Sat Nusapersada TBK. Dikarenakan hal tersebut, korporasi harus mengamati serta meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Pengaruh Motivasi, Displin Kerja, Kinerja Karyawan Pada PT Sat Nusapersada Tbk.

ABSTRACT

Employee performance is the most important aspect in achieving the vision of an institution. Motivation and work discipline are two factors that influence employee performance. The research conducted aims to understand the impact of motivation and work discipline on employee performance at PT Sat Nusapersada Tbk. This method uses a survey based on the results of a questionnaire with 96 employee respondents at PT Sat Nusapersada Tbk, then data collection is conducted using a questionnaire and multiple linear regression analysis. The resulting equation is $Y = (6.023 + 0.217 X_1 + 0.321 X_2)$. The motivation element has a significant effect on employee performance with a t -statistic value of $2.717 >$ t -table value of 1.985, and the work discipline element has a significant effect on employee performance with a t -statistic value of $5.207 >$ t -table value of 1.985. Motivation has a positive influence and significance on employee performance, as does the element of work discipline. The research concludes that motivation and work discipline are the most important elements in improving employee performance at PT Sat Nusapersada TBK. Because of this, the corporation must observe and enhance x_1 and x_2 to company's goals.

Keywords: *The Influence Of Motivation, Work Discipline, Employee Performance At PT Sat Nusapersada Tbk.*

PENDAHULUAN

Hasil kerja karyawan sangat penting dalam pencapaian dan kemajuan suatu perusahaan. PT Sat Nusa Persada Tbk merupakan korporasi pada bagian perteknologian dengan aspirasi untuk selalu bertumbuh dan meningkatkan posisinya dalam persaingan pasar; dikarenakan hal tersebut, setiap pekerja diwajibkan supaya melakukan pekerjaannya secara optimal untuk mencapai tujuan tersebut. Namun, kenyataannya tidak semua karyawan dapat memenuhi tingkat kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal, Ada berbagai unsur berpengaruh pada performa pegawai. Unsur tersebut ialah motivasi kerja dan disiplin kerja.

Dorongan kerja berperan sebagai penggerak internal yang membuat karyawan bersemangat dalam mencapai tujuan dan melaksanakan tugas dengan penuh semangat. Di sisi lain, disiplin kerja yang kuat membuat karyawan siap bekerja secara terus-menerus, tepat waktu, dan mematuhi standar organisasi.

Meskipun demikian, Korelasi diantara dorongan, ketertiban bekerja serta performa pekerja masih perlu diteliti lebih lanjut untuk memahami bagaimana keduanya saling memengaruhi. dikarenakan hal tersebut, Kajian yang dilakukan memiliki tujuan supaya melakukan analisis pada dampak motivasi serta disiplin kerja pada kinerja pegawai di PT Sat Nusapersada Tbk, khususnya pada departemen SMT (Surface Mount Technology).

Tabel 1 Data Absensi Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk
Departemen SMT dari Bulan Juli-Desember 2024

BULAN	ABSEN	JUMLAH KARYAWAN
Juli	22	96
Agustus	26	96
September	31	96
Oktober	34	96
November	38	96
Desember	44	96

Sumber : PT Sat Nusa Persada Tbk Departemen SMT (Surface Mount Technology, 2025

Dari tabel diatas kita bisa melihat tingkat disiplin yang menurun setiap bulannya. Dari bulan juli operator absen 22 orang dari jumlah karyawan 96 orang, agustus absen karyawan sebanyak 26 orang dari total karyawan 96 orang, september absen sebanyak 31 orang dari jumlah karyawan 96 orang, oktober absen sebanyak 34 orang dari jumlah karyawan 96 orang, november absen karyawan sebanyak 38 orang dari jumlah karyawan 96 orang, desember jumlah absen sebanyak 44 orang dari total karyawan 96 orang.

Dari kasus di atas dapat menyebabkan dampak negatif terhadap hasil kinerja kerjanya, setiap operator di PT Sat Nusapersada Tbk memiliki proses produksi yang berbeda- beda, sehingga ketika karyawan yang sering absen akan digantikan dengan karyawan lain dari proses yang berbeda dan hal ini akan menyebabkan efek barang reject (Handling method) terhadap produk karena karyawan yang menggantikan posisi karyawan absen yang diproses tersebut tidak 100% menguasai method diproses tersebut.

Tabel 2 Data reject handling produk dari bulan
Juli- Desember 2024

Bulan	Jumlah Reject (handling method)	Total Sigmen Perbulan (Target)
Juli	15.678	78.000
Agustus	19.734	78.000
September	18.720	78.000
Oktober	17.472	78.000
November	20.670	78.000
Desember	21.996	78.000

Sumber: produksi PT Satnusa Persada Tbk Depertemen SMT

Dari tabel di atas bisa kita lihat dampak dari karyawan yang tidak disiplin terhadap absensi bisa menyebabkan hasil kinerja yang negatif baik terhadap perusahaan maupun dirinya sendiri, karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan sudah pasti akan mendapatkan sanksi dari perusahaan baik berupa teguran secara lisan maupun tulisan seperti peringatan kerja (warning letter). Produk reject menyebabkan kerugian bagi perusahaan, setiap bulannya mengalami peningkatan reject handling yang terbilang banyak sedangkan target sigmen yang terbilang sesuai dengan kemampuan tenaga kerja yang ada. Sebelum penelitian ini dilakukan, banyak yang sudah melakukan penelitian di perusahaan PT Sat Nusapersada Tbk namun pengkajian penelitian yang berbeda baik itu tempat (divisi yang berbeda) maupun yang menjadi objek penelitiannya.

METODE PENELITIAN

Dalam riset yang dilakukan, menerapkan metodologi pendekatan kuantitatif, yakni dengan mengumpulkan responden dan menyebarkan kuesioner. Respons-respons tersebut kemudian dianalisis menggunakan teori statistik untuk memastikan keakuratan dalam pengambilan keputusan, serta melibatkan pengumpulan fakta dengan mendistribusikan kuesioner pada peserta, dan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik.

Pengolahan fakta didalam riset yang dilakukan memakai IMB Statistical Product and Service Solutions 27 (SPSS 27) dengan menggunakan instrumen angket. Didalam riset yang dilakukan peneliti memakai pemilihan masing-masing elemen pada Sampel ditentukan atas kebijakan peneliti. Setiap variabel memiliki kesempatan untuk dijadikan sampel dikarenakan unsur yang dipengaruhi pada riset ini ialah kinerja karyawan, dengan itu riset tersebut menerapkan sampling jenuh yang pengertiannya ialah metode dimana semua individu dalam populasi yang diteliti, teknik ini dilakukan ketika jumlah populasi kecil dan memungkinkan semua elemen untuk dianalisis secara menyeluruh Sutrisno Hadi (2004). Sampel pada riset yang dilakukan ialah semua pegawai Divisi SMT pada PT. Sat Nusapersada Tbk yakni 96 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Data

Pengujian ini memperlihatkan seberapa jauh sebuah sarana ukur bisa melakukan pengukuran pada yang seharusnya di ukur secara akurat. Penilaian dilaksanakan dan menggunakan IMB Statistical Product and Service Solutions 27 (SPSS 27). Dalam mengidentifikasi nilai validitas dalam variabel, penting untuk merujuk pada tabel-r (product moment), dan memiliki karakteristik dalam penelitian yakni seperti dibawah ini :

- 1) Jika r-hitung melebihi nilai tabbel dengan tingkat signifikan 0,05, akan bisa disimpulkan bahwa item kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila r hitung lebih kecil dari nilai tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 3 Hasil Validitas Item Motivasi

Item Pernyataan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	keterangannya
Motivasi 1	0.827	0.200	Valid
Motivasi 2	0.880		
Motivasi 3	0.843		
Motivasi 4	0.874		
Motivasi 5	0.764		

Sumber : Data Primer Tahun 2025

Tabel 4 Hasil Validitas Item Displin Kerja

tem Pernyataan	RHitung	RTabel	keterangannya
Displin kerja 1	0.746	0.200	Valid
Displin kerja 2	0.778		
Displin kerja 3	0.753		
Displin kerja 4	0.767		
Displin kerja 5	0.691		
Displin kerja 6	0.808		
Displin kerja 7	0.840		
Displin kerja 8	0.763		

Sumber : Data Primer Tahun 2025

Tabel 5 Hasil Validitas Item Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	RHitung	RTabel	keterangannya
Y.1	0.766	0.200	Valid
Y.2	0.860		
Y.3	0.859		
Y.4	0.832		
Y.5	0.848		

Sumber : Data Primer Tahun 2025

Berdasarkan ketiga table diatas memperlihatkan bahwa setiap pernyataan di variabel X1, X2 serta variable Y adalah valid dikarenakan angka r-hitung > dari r-tabel.

Hasil Uji Reabilitas

Didalam riset yang dilakukan, Cronbach's Alpha difungsikan dalam pengukuran uji reliable variable dengan nilai 0,60 sebagai ambang batas untuk menentukan reliabilitas:

- Apabila Cronbach's Alpha melebihi dari angka rtabel, akan dinyatakan angket reliabel.
- Apabila Cronbach's Alpha tidak melebihi atau dibawah angka rtabel, dengan itu dinyatakan angket tidak reliabel.

Tabel 6 Hasil Validitas Item Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0.893	Valid
Displin Kerja	0.900	
Kinerja Karyawan	0.890	

Sumber : Data Primer Tahun 2025

Nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel melebihi 0,60, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik dan data yang konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Normalitas Data

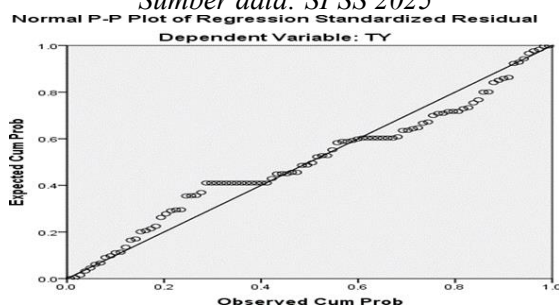
Pengujian ini memiliki tujuan supaya dalam menentukan riset yang diteliti mempunyai saluran kenormalan ataupun sebaliknya, dan dapat dilakukan dengan menggunakan metode histogram regresi standar, analisis Chi-Square, serta Kolmogorov - Smirnov. Didalam pengujian tersebut menggunakan histogram regression dilaksanakan menggunakan bantuan SPSS. Agung Edy Wibowo (2013; 47).

1. Apabila angka signifikansi lebih besar dari 5% dengan itu dinyatakan item berdistribusi normal.
2. Sebaliknya Apabila angka signifikansi lebih kecil dari 5% dengan itu dinyatakan item tidak berdistribusi normal normal.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Data

	Minim u m	Maxim u m	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9.67	24.28	20.57	2.520	96
Std. Predicted Value	-4.325	1.471	.000	1.000	96
Standard Error of Predicted Value	.284	1.600	.439	.216	96
Adjusted Predicted Value	10.14	24.25	20.55	2.535	96
Residual	-8.465	8.144	.000	2.734	96
Std. Residual	-3.063	2.947	.000	.989	96
Stud. Residual	-3.186	3.059	.004	1.028	96
Deleted Residual	-9.157	8.777	.026	2.966	96
Stud. Deleted Residual	-3.357	3.208	.004	1.051	96
Mahal. Distance	.014	30.856	1.979	4.141	96
Cook's Distance	.000	.846	.031	.107	96
Centered Leverage Value	.000	.325	.021	.044	96
Sign.				0,05	

Sumber data: SPSS 2025

**b) Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini dapat dilaksanakan pada pemeriksaan nilai toleransi atau VIF (Variance Inflation Factor) yang berasal dari perolehan yang didapat pada analisa yang menerapkan Statistical Product and Service Solutions 27.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

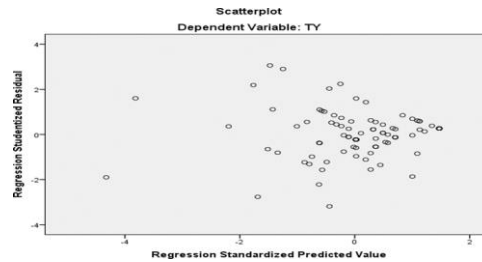
Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Motivasi	0.649	1.540	Tidak terjadi multikolinieritas
Displin Kerja	0.649	1.540	

Sumber : Data Primer Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian diatas bahwasanya nilai VIF variabel motivasi 1.540 lebih kecil dari nilai 10 serta angka toleransi $.649 > .10$, Displin kerja mempunyai angka Variance Inflation Factor $1,540 < 10$ serta angka toleransi $.649 > .10$, maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya elemen X didalam riset yang dilakukan tidak terdapat multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisita

Pengujian heteroskedastisitas digunakan dalam menentukan varians residual didalam bentuk regresi bersifat homogen atau tidak.



Sumber: Data SPSS 2025

Pada Gambar di atas, titik-titiknya tersebar dan gagal memperlihatkan kejelasan motif. Pada pengamatan ini, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya semua varians terbebas dari uji asumsi heteroskedastisitas tradisional.

Analisis Linear Berganda

Pengujian ini memiliki tujuan supaya diketahui hubungan antar 2 variabel ataupun banyak baik itu elemen yang mempengaruhi atau elemen terkait.

Tabel 9 Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.023	1.662		3.624	.000
Motivasi	0.217	0.080	0.257	2.717	.008
Displin Kerja	0.321	0.062	0.493	5.207	.000

Sumber : Data SPSS Tahun 2025

Dari tabel diatas, bisa dibentuk persamaan linear seperti dibawah ini :

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

$$Y = (6,023 + 0,217 X_1 + 0,321X_2)$$

Keterangannya:

Y = Kinerja Karyawan X1 = Motivasi

X2 = Displin Kerja

Persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai:

- 1) Apabila varians yang lainnya tetap konstan, dengan itu angka motivasi memiliki nilai dasar sebanyak 6,023.
- 2) Apabila varians yang lainnya tidak berubah konstan, maka pada kinerja karyawan bisa meningkatkan nilai disiplin kerja sebesar 0,217.
- 3) Apabila varians yang lainnya tidak berubah konstan, maka kinerja karyawan meningkatkan nilai motivasi sebesar 6,023.

Uji Hipotesis

a) Uji t

Pengujian ini difungsikan supaya menentukan dampak elemen independen (X) pada elemen variabel dependen (Y) dengan sendiri, pada taraf signifikansi 5% (dua sisi) dan derajat bebas (df) sebesar 93, maka di dapatkan nilai data berjumlah 1,985:

Tabel 10 Uji t

Variabel	T	Sig	Keterangan
Motivasi	2.717	0.008	Berpengaruh secara persial
Displin Kerja	5.207	0.000	Berpengaruh secara persial

Sumber : Data Primer Tahun 2025

Didasarkan pada hasil data 4.13 bisa ditarik simpulan seperti di bawah ini:

- 1) Varians motivasi t-hitung yakni $2,717 > t\text{-tabel}$ yakni $1,985$, sehingga bisa disimpulkan bahwasannya adanya dampak diantara motivasi terhadap kinerja karyawan. Karena nilai signifikansi hasil uji $0,008 < 5\%$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.
- 2) Berdasarkan nilai T hitung ($5,207$) yang $> t\text{-tabel}$ ($1,985$) serta angka probabilitas $0,000 < 5\%$, dengan itu bisa ditarik kesimpulan bahwasanya elemen motivasi memiliki pengaruh signifikansi pada performa karyawan dan hipotesis diterima.

b) Uji f

Pengujian ini difungsikan dalam menentukan dampak simultan pada semua elemen independent terhadap elemen dependen yang nilai f tabel sebesar $3,094$ yang dihitung berdasarkan $df = 93$ dan tingkat signifikansi $0,05$:

Tabel 11 Uji F

Variabel	F	Sig	Keterangan
Motivasi dan Displin kerja	39.482	0.000 ^b	Berpengaruh secara simultan

Sumber : Data Primer Tahun 2025

Didasarkan pada hasil 4.13 dapat di lihat bahwasanya $f_{hitung} = 39,482 > f\text{-tabel} = 3.094$, kemudian apabila di lihat pada angka signifikansi bahwasanya sig $0,000$ tidak sama dan melebihi angka 5% oleh sebab itu dinyatakan bahwasanya elemen motivasi, dan disiplin kerja dengan simultan memiliki pengaruh secara signifikansi pada kinerja karyawan.

Pembahasan

Didasarkan hasil dari pengelolaan data yang dianalisis menggunakan metode yang sama seperti sebelumnya, dengan menggunakan IMB program Statistical Product and Service Solutions 27, perolehan riset dapat disimpulkan seperti dibawah ini:

a) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Perolehan riset yang didapatkan memperlihatkan bahwasanya motivasi memiliki pengaruh signifikansi pada kinerja karyawan, yang dimana angka t-hitung yakni $2,717 > t\text{-tabel}$ yakni $1,985$ serta angka probabilitas $0,008 < 0,05$, dengan itu bisa ditarik kesimpulan bahwasanya dorongan mempunyai dampak signifikansi pada performa pegawai serta hipotesis diterima. Angka thitung melebihi angka ttabel memperlihatkan bahwasanya pengaruhnya signifikansi. Perolehan riset tersebut bisa menunjukan motivasi mempunyai peran penting didalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi yang efektif bisa membantu pada peningkatan performa pegawai dan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Perolehan riset yang didapat berbanding lurus pada penemuan Muskadi Sembiring, Jufrizen, dan Hasrudy Tanjung, 2021 mengemukakan bahwasanya motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dikarenakan angka thitung $5,207 > ttabel$ $1,985$, dengan itu kesimpulannya bahwasanya dorongan mempunyai dampak pada performa pegawai. Angka probabilitas $0,000 < 5\%$, dengan itu variabel motivasi mempunyai dampak signifikansi pada performa pegawai. Perolehan riset yang didapatkan berbanding lurus pada riset terdahuluyaitu penelitian yang dilaksanakan Muhamad Ekhsan (2019) dengan judul riset “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan”. Terdapat ikatan baik dan signifikansi diantara disiplin kerja dan kinerja karyawan, yang berarti pegawai semakin menerapkan kedisiplinan, dengan itu performa pekerja dapat semakin baik.

c) Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk

PT Sat Nusapersada Tbk merupakan korporasi dibidang industri manufaktur. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan ini memerlukan pekerja yang mempunyai performa yang baik. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk motivasi dan disiplin kerja. Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi bisa daya kerja tinggi pegawai serta terdorong didalam melakukan tanggung jawabnya secara efektif.

Penelitian yang dilakukan di PT Sat Nusapersada Tbk memperlihatkan bahwasannya motivasi berdampak positif serta signifikansi pada kinerja pegawai. Perolehan riset memperlihatkan bahwasanya angka t-hitung yang dihasilkan yakni $2,717 > t\text{-tabel}$ yakni $1,985$, dan angka probabilitas yang didapatkan dari riset yakni $0,008 < 5\%$.

Tidak hanya variable X1, variable X2 juga menjadi unsur yang terpenting didalam peningkatan elemen dependen pada riset. Elemen X2 juga dapat menjadikan pekerja sangat teratur serta terstruktur didalam melakukan tagung jawabnya. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja mempunyai dampak baik serta signifikansi pada performa pekerja, yang dimana hasil thitung yakni $5,207 > t\text{tabel}$ sebesar $1,985$.

Hasil riset yang didapatkkan berbanding lurus pada riset terdahulunya yang dilakukan oleh Ryani Dian dan Muhamad Ekhan (2020) yang berjudul "The effect of discipline and motivation on employee performance in PT Samsung Elektronik Indonesia". Riset yang dilakukan memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja dan motivasi berdampak signifikansi pada performa pegawai.

Dikarenakan itu, bisa dinyatakan bahwasanya motivasi dan disiplin kerja mempunyai dampak baik serta signifikansi pada performa karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk. Perusahaan dapat melakukan peningkatannya yakni meningkatkan motivasi dan kedisiplinan bekerja. Beberapa cara yang bisa dilaksanakan adalah menyerahkan apresiasi serta diakui bahwasanya pegawai memiliki prestasi, kemudian membuat aturan dan prosedur kerja yang jelas dan terstruktur.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, badan usaha juga harus lebih peduli lagi pada unsur- unsur lain yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, misalnya lingkungan kerja, kepemimpinan, serta komunikasi. Dengan memperhatikan unsur- unsur yang dimaksud, korporasi bisa membentuk ruang lingkup pekerjaan yang kondusif dan mendorong kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, peneliti menyimpulkan bahwa:

- 1) Perolehan uji t memperlihatkan bahwa hasil thitung elemen motivasi ($2,717 > t\text{tabel}$ ($1,985$)). Dikarenakan itu bisa ditarik kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan angka sig $0,008 > 5\%$, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya motivasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan serta H_0 tidak di tolak.
- 2) Perolehan uji t memperlihatkan bahwasannya hasil thitung variabel disiplin kerja ($5,207 > t\text{tabel}$ ($1,985$)). Dikarenakan itu bisa ditarik kesimpulan bahwasanya disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Selanjutnya, karena nilai probabilitas $0,000 < 5\%$, dengan itu motivasi berdampak signifikansi pada kinerja karyawan serta H_0 tidak ditolak.

Perolehan uji f memperlihatkan bahwasannya Motivasi (X1) serta X2 berdampak signifikansi pada kinerja karyawan, Fhitung $39,482 > F\text{tabel}$ $3,094$ serta sig $0,000 < 5\%$.

Maka dapat disimpulkan bahwasannya motivasi dan disiplin kerja dengan bersama - sama berdampak signifikansi terhadap kinerja karyawan di Pt. Sat Nusapersada Tbk, sehingga hipotesis diterima.

Saran

Didasarkan pada Kesimpulan yang sudah dijelaskan, ada sejumlah rekomendasi dapat dirumuskan, khususnya seperti di bawah ini :

1) PT Sat Nusapersada Tbk Departemen SMT (Surface Mount technology) telah memperhatikan motivasi dan disiplin kerja dalam melaksanakan operasional perusahaan sehari-hari. Diharapkan kepada perusahaan tetap menerapkan kedua faktor ini karena Berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Riset memperlihatkan bahwasannya motivasi, disiplin kerja yang kuat dapat memicu berbagai dampak positif pada kinerja, produktivitas, dan kualitas pekerjaan. Alasan Akademis:

a) Motivasi

- Teori Kebutuhan (Need Theory): Konsep ini, menggaris bawahi bahwa karyawan yang termotivasi akan merasa lebih termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dasar dan kebutuhan psikologis mereka di tempat kerja. Motivasi yang tinggi bisa mendorong peningkatan performa bekerja, mengurangi tingkat stres, serta memotivasi pegawai supaya lebih produktif.
- Teori Harapan (Expectancy Theory): Teori ini mengatakan bahwasannya motivasi individu didorong oleh ekspektasi terhadap hasil yang akan dicapai. Karyawan yang percaya bahwa upaya mereka akan dihargai dan menghasilkan hasil yang positif akan lebih terdorong supaya melakukan pekerjaannya lebih keras lagi.
- Teori Keadilan (Equity Theory): Teori ini menekankan bahwasannya pegawai akan lebih terdorong apabila pegawai merasakan perlakuan di tempat kerja adil. Perasaan keadilan dan penghargaan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

b) Disiplin Kerja

- Pencapaian Tujuan Perusahaan: Disiplin kerja yang kuat membantu pegawai untuk taat peraturan, prosedur, serta standar kerja yang ditentukan oleh badan usaha. Hal tersebut memastikan bahwa pekerjaan dilakukan.
- Kualitas dan Produktivitas: pegawai yang disiplin cenderung memiliki Kualitas dan Produktivitas: Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kualitas dan produktivitas yang lebih baik memberikan pekerjaan yang lebih berkualitas dan produktif. Mereka mampu mematuhi tenggat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan standar, dan menghindari kesalahan yang dapat merugikan Badan usaha.
- Lingkungan pekerjaan yang baik: kedisiplinan bekerja bisa berpengaruh pada Tingkat mutu yang tinggi pada lingkungan kerja dan membuatnya lebih kondusif. Ini dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan, mengurangi tekanan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang.

c) Interaksi Motivasi Dan Disiplin

- Motivasi sebagai Penggerak: Motivasi memberikan energi dan arah bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Disiplin kerja membantu mengarahkan energi tersebut ke arah yang benar dan menghasilkan hasil yang diinginkan.
- Disiplin sebagai Penentu Hasil: Disiplin kerja memastikan bahwa motivasi karyawan diimplementasikan secara efektif. Dengan disiplin, karyawan dapat menjaga konsentrasi, mematuhi aturan, dan melakukan tanggung jawab secara efektif, maka akan memperoleh performa yang optimal.

- 2) Berdasarkan perolehan riset bahwasanya motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan hal tersebut diharapkan kepada pihak perusahaan bisa memperhatikan hasil kerja karyawan dan mengapresiasi hasil yang baik agar motivasi tetap tercipta dan sangat berpengaruh pada performa pekerja.
- 3) Sehubungan dengan variabel motivasi dan disiplin kerja yang baik mempengaruhi kinerja karyawan, maka disarankan kepada pemimpin untuk mengawasi karyawan didalam bekerja maka pada pengamatan yang ditingkatkan akan berdampak pada pekerja karyawan yang lebih efektif dan efisien.

Riset yang dilakukan memiliki keterbatasan, di harapkan pada penelitian selanjutnya peneliti meneliti unsur-unsur lainnya yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. (2017). Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja dan kepuasan kerja karyawan di PT Sat Nusa Persada Tbk.
- Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook.
- Calvin. (2021). Pengaruh emotional dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja di PT Sat Nusa Persada Tbk.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Askara.
- Mangkunegara, A.P (2007), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung, Penerbit Refika Aditama.
- Mathias, R. L. (Human Resource Managemen). Human Resource Managemen. Thomsom south-western.
- Purnomo, H., Andika, C., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PTKaroseriTentremSejahteraKota Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Purnomo, H., Andika, C., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Robbins, S.P. (2013), *Organizational Behavior*, 9th edition, New Jersey
- Riany, D. P., & Muhamad, E. (2020). The effect of discipline and motivation on employee performance in PT Samsung Elektronik Indonesia.
- Safitriani, & Herman, h. (2020). Pengaruh disiplin, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusa Persada Tbk.
- Sunargo, K. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sat Nusa Persada Tbk .
- Sihobing, S. L. (2021). Pengaruh motivasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Panasonic Industrial Device Batam.
- Siringo-Ringo, D. S., & Hikmah. (2023). Pengaruh stres kerja, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Philips Industries Batam.
- Sitohang, R. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Osi Electronics Batam. Batam.