

## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin

Saidilah<sup>1</sup>, Siti Mardah<sup>2</sup>, Citra Amelia<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

email : [1Saidilahgen@gmail.com](mailto:1Saidilahgen@gmail.com), [2 sitimardah27@gmail.com](mailto:2sitimardah27@gmail.com), [3 citraamel4887@gmail.com](mailto:3citraamel4887@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to assess the influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin. This study uses a quantitative approach with 32 respondents, all of whom were sampled through saturated sampling techniques. The research instrument was a Likert scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results showed that Motivation (X1) had a significant effect on Performance (Y), with a calculated t value of 2.355 > t table 2.042 and a significance of 0.026 < 0.05. Work Discipline (X2) also had a significant effect, with a calculated t value of 3.683 > t table 2.042 and a significance of 0.001 < 0.05. Simultaneous test (F test) shows F count 12.310 > F table 3.328 and significance 0.000 < 0.05, which means that together Motivation and Work Discipline have a significant effect on Performance. In conclusion, improving employee performance can be achieved if work motivation and work discipline are carried out in a balanced and consistent manner.*

**Keywords: Motivation, Work Discipline and Performance.**

### Abstrak

*Studi ini bertujuan untuk menilai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan nilai t hitung 2,355 > t tabel 2,042 dan signifikansi 0,026 < 0,05. Disiplin Kerja (X2) juga memiliki pengaruh signifikan, dengan t hitung 3,683 > t tabel 2,042 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Uji simultan (uji F) menunjukkan F hitung 12,310 > F tabel 3,328 dan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti secara bersama-sama Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Kesimpulannya, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai jika motivasi kerja dan disiplin kerja dijalankan secara seimbang dan konsisten.*

**Kata Kunci: Motivasi, Disiplin kerja dan Kinerja.**

### Pendahuluan

Setiap perusahaan harus terus meningkatkan mutu dan efektivitas kinerja organisasinya agar tetap kompetitif, baik di dalam negeri maupun global, di era meningkatnya hubungan global dan meningkatnya persaingan bisnis. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja perusahaan adalah mutu pekerjanya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dari struktur organisasi karena mereka secara langsung mengelola semua proses dan kegiatan operasional perusahaan. Untuk mencapai tujuan bisnis, sangat penting untuk memantau dan meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

Selain memiliki banyak uang atau sistem teknologi canggih, bisnis juga membutuhkan pekerja yang disiplin, bersemangat, dan bermotivasi tinggi untuk melakukan pekerjaan mereka. Pekerja yang sangat termotivasi dan disiplin cenderung mampu bekerja dengan baik. Hal ini pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian keberhasilan bisnis secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang kurang motivasi dan disiplin akan mempersulit pencapaian tujuan perusahaan.

PT Lingkar Sakti Mas Banjarmasin sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan publik memiliki karakteristik operasional yang sangat bergantung pada kecepatan, ketepatan, dan kualitas layanan dari karyawannya. Setiap hari, karyawan di SPBU berinteraksi langsung dengan konsumen, mengelola stok BBM, serta menjalankan tugas administratif yang berkaitan dengan operasional SPBU. Oleh karena itu, peran dan kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan pelanggan dan kelancaran operasional perusahaan.

Namun, berdasarkan pengamatan awal dan informasi dari pihak internal perusahaan, sebelumnya terdapat sejumlah permasalahan terkait kinerja karyawan, khususnya dalam aspek kedisiplinan waktu dan tanggung jawab kerja. Beberapa karyawan tercatat sering datang terlambat, tidak hadir tanpa alasan yang jelas, serta kurang optimal dalam menjalankan tugas sesuai standar operasional. Kondisi ini tentu berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan dan citra pelayanan SPBU di mata masyarakat.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, manajemen perusahaan mengambil langkah kebijakan dengan menerapkan sistem absensi berbasis sidik jari dan memberikan bonus bagi karyawan yang hadir tepat waktu. Dengan adanya kebijakan ini, terlihat adanya peningkatan dalam hal kedisiplinan kehadiran karyawan. Mereka menjadi lebih tertib dalam datang bekerja dan lebih memperhatikan jam kerja yang telah ditetapkan. Namun, perlu dipertanyakan apakah peningkatan ini benar-benar mencerminkan adanya perubahan dari sisi motivasi dan disiplin kerja yang sesungguhnya, atau hanya merupakan respons sesaat terhadap adanya insentif finansial dari perusahaan.

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang lebih cenderung bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengerahkan seluruh upayanya untuk mencapai suatu tujuan. (Hasibuan., 2017). Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya memiliki inisiatif, bekerja dengan penuh gairah dan kegembiraan, serta menerima tanggung jawab atas pekerjaannya. Mereka tidak hanya bekerja demi imbalan semata, tetapi juga karena adanya kepuasan batin dan kesadaran terhadap pentingnya kontribusi pribadi dalam mendukung kesuksesan perusahaan. Motivasi dapat berasal dari faktor internal dalam diri karyawan, yang disebut motivasi intrinsik, maupun dipicu oleh faktor eksternal atau lingkungan sekitarnya, yang dikenal sebagai motivasi ekstrinsik. seperti pemberian bonus, penghargaan, promosi, maupun lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Sutanjar et al. (2019), Disiplin kerja merupakan sikap mematuhi aturan, prosedur, dan standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan akan datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, menaati kebijakan perusahaan, serta mengikuti sistem kerja yang berlaku. Semangat kerja yang tinggi dan rasa tanggung jawab tercermin dari tingkat kedisiplinan yang baik, yang pada akhirnya

akan mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Tanpa adanya disiplin kerja, potensi dan motivasi dari karyawan tidak akan mampu diwujudkan dalam bentuk hasil kerja yang nyata.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari penyelesaian tugas dan kewajiban yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan selama masa kerja (Tusholihah et al., 2019). Kinerja mencakup ketepatan waktu, efisiensi, kuantitas, dan kualitas pekerjaan. Kinerja karyawan di SPBU dapat dinilai berdasarkan kemampuan mereka dalam melayani pelanggan dengan cepat, mencatat transaksi dengan akurat, menjaga tempat kerja tetap aman dan bersih, serta berinteraksi dengan pelanggan. Karyawan akan berkinerja lebih baik jika mereka memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi dalam bekerja, begitu pula sebaliknya.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara kinerja karyawan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, dengan kedua faktor tersebut memiliki pengaruh parsial maupun simultan terhadap kinerja (Tasya Indriani et al., 2025). Baik secara terpisah maupun secara simultan, motivasi dan kedisiplinan dalam bekerja memberikan dampak yang kuat terhadap Kinerja karyawan. Kedua aspek tersebut terbukti memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja, sebagaimana ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 83% (Ratnawati et al., 2022).

Performa kerja yang maksimal umumnya merupakan konsekuensi dari tingkat motivasi dan kedisiplinan yang tinggi. Meskipun demikian, keterkaitan antara keduanya dapat bervariasi tergantung pada situasi lingkungan kerja, sistem pengelolaan, budaya perusahaan, serta karakteristik masing-masing individu karyawan. Oleh sebab itu, dibutuhkan penelitian berbasis data yang relevan guna mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks PT Lingkar Sakti Mas Banjarmasin.

Para pegawai di stasiun pengisian bahan bakar diberikan lembar kuesioner untuk diisi sebagai bagian dari pendekatan penelitian kuantitatif. Diharapkan, hasil dari studi ini dapat menyajikan data yang objektif dan tepat mengenai keterkaitan antara motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap performa karyawan. Di samping itu, temuan ini juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menyusun kebijakan serta strategi pengembangan sumber daya manusia secara berkesinambungan.

Melalui penelitian ini, peneliti ingin memberikan kontribusi bermakna dalam ranah manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada elemen-elemen yang berperan dalam membentuk kinerja karyawan. Pentingnya studi ini juga terletak pada upayanya mengungkap apakah kebijakan seperti pemberian bonus dan penggunaan sistem absensi berbasis sidik jari benar-benar memberikan dampak positif yang berkelanjutan terhadap performa kerja, atau sekadar menjadi pendekatan sesaat yang belum menyentuh inti permasalahan secara menyeluruh.

## **Landasan Teori**

### **1. Motivasi**

Motivasi merupakan suatu proses yang berasal dari aspek psikologis individu, yang kemudian mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang menuju pencapaian tujuan tertentu. Dorongan ini bisa meningkatkan semangat seseorang untuk berusaha seoptimal mungkin, baik dalam mencapai tujuan

pribadi maupun tujuan bersama dalam suatu organisasi, sangat penting untuk memiliki motivasi internal agar menyelesaikan semua kewajiban dan tugas dengan baik (Melsandi et al., 2024)

## **2. Disiplin Kerja**

Menurut Afriyani et al. (2023), disiplin kerja menggambarkan sikap profesionalisme dan kesetiaan karyawan kepada perusahaan, yang tercermin dari ketepatan waktu hadir, keseriusan dalam melaksanakan tugas, serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Oleh sebab itu, disiplin kerja dapat dijadikan sebagai tolok ukur tingkat kesadaran dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaannya.

## **3. Kinerja**

Kinerja mencerminkan berbagai bentuk pencapaian yang diraih dalam sebuah perusahaan atau lembaga. Kinerja yang optimal dapat terwujud apabila individu maupun seluruh anggota dalam suatu organisasi mampu menjalin kerja sama yang solid demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal. Kinerja juga menunjukkan sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya. Tingkat tanggung jawab dalam menuntaskan pekerjaan tersebut mencerminkan kompetensi, keseriusan, serta dedikasi seorang karyawan dalam menjalankan perannya. Seluruh aspek tersebut pada dasarnya dapat muncul berkat adanya minat, yang berakar dari dorongan atau motivasi internal seseorang (Akbar Abbas, 2023).

## **Metode Penelitian**

Studi ini mengadopsi metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan berupa angka dan dianalisis menggunakan metode statistik. Adapun pendekatan asosiatif digunakan karena fokus utama penelitian ini adalah mengidentifikasi adanya keterkaitan atau pengaruh antara dua variabel independen, yaitu motivasi dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan.

Pendekatan kuantitatif merupakan metode ilmiah yang memandang realitas sebagai sesuatu yang dapat dikategorikan, bersifat nyata, dapat dilihat secara langsung, serta dapat diukur. Dalam pendekatan ini, hubungan antar variabel dipahami sebagai hubungan kausal atau sebab-akibat, dengan data yang dikumpulkan dalam bentuk angka dan dianalisis melalui prosedur statistik (Sutanjar et al., 2019).

Untuk penelitian kuantitatif dengan analisis statistik, minimal 30 responden adalah angka umum yang dianggap valid untuk menguji hipotesis sederhana. Oleh karena itu, jumlah populasinya cukup kecil, sehingga peneliti memilih sampel jenuh, peneliti menggunakan 32 orang dari PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin sebagai sampel.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas merujuk pada sejauh mana suatu alat ukur mampu secara tepat dan akurat mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu item dianggap valid apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ , dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 sebagai batas kritisnya.

Tabel 1. Uji validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,738	0,349	<i>Valid</i>
	X1.2	0,734	0,349	<i>Valid</i>
	X1.3	0,746	0,349	<i>Valid</i>
	X1.4	0,803	0,349	<i>Valid</i>
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,719	0,349	<i>Valid</i>
	X2.2	0,798	0,349	<i>Valid</i>
	X2.3	0,737	0,349	<i>Valid</i>
	X2.4	0,712	0,349	<i>Valid</i>
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,878	0,349	<i>Valid</i>
	Y2	0,448	0,349	<i>Valid</i>
	Y3	0,947	0,349	<i>Valid</i>
	Y4	0,683	0,349	<i>Valid</i>
	Y5	0,909	0,349	<i>Valid</i>
	Y6	0,849	0,349	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai Pearson Correlation memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel, dengan signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam tahap analisis berikutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,744	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,712	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,886	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Merujuk pada table diatas seluruh nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas angka 0,60. Karena setiap nilai melebihi batas minimum tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini tergolong reliabel.

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang dianalisis memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan pendekatan statistik parametrik maupun nonparametrik. Dalam pengujian ini menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov karena Responden lebih dari 30 yaitu 32 Responden. berikut tabel 3 yang menunjukkan hasil uji normalitas :

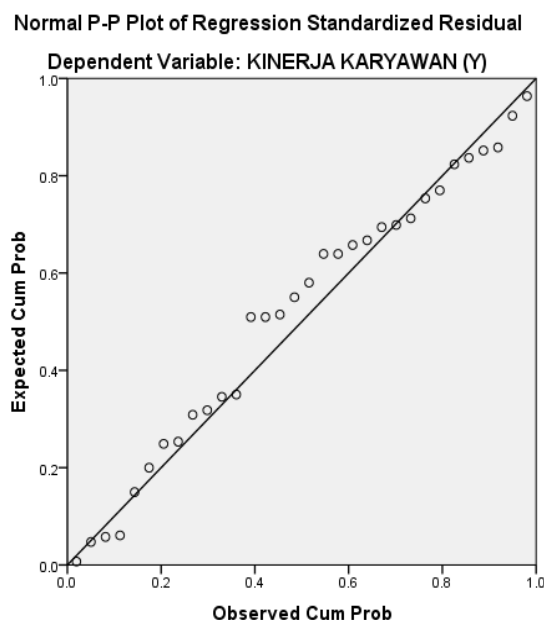
Tabel 3  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36835758
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.071
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147 <sup>c</sup>

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan output uji normalitas SPSS pada tabel di atas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,147 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya, pengujian akan dilanjutkan menggunakan grafik Probability Plot sebagaimana ditampilkan berikut :

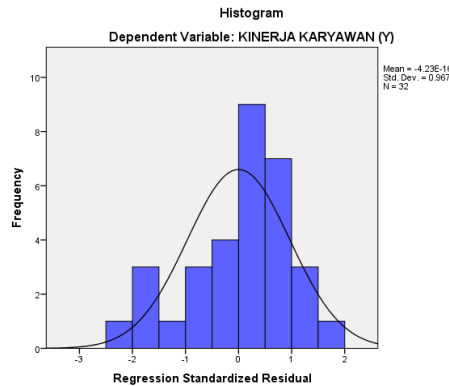
Gambar 1  
Probability Plot



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Gambar 1 memperlihatkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga diperkuat dengan penggunaan grafik histogram berikut ini :

Gambar 2  
Grafik Histogram



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4  
Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1 (Constant)	6.851	2.095		3.270	.003
MOTIVASI (X1)	-.154	.108	-.249	-1.426	.165
DISIPLIN KERJA (X2)	-.170	.111	-.267	-1.529	.137

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser pada tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Sig dua variabel independen > 0,05 maka data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 5. Uji Multikolinearitas

Tabel 5  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 MOTIVASI (X1)	.944	1.060
DISIPLIN KERJA (X2)	.944	1.060

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai uji multikolinieritas variabel Motivasi (X1) sebesar 1,060 dan nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,060, yang masing-masing < 10 dan Pada dua variabel bebas nilai *tolerance value* > 0,1, maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

## 6. Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 6  
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.472	3.844	
MOTIVASI (X1)	.467	.199	.331
DISIPLIN KERJA (X2)	.749	.203	.518

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 6 Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 4.472 positif , sedangkan nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X1) adalah sebesar 0,467 positif dan nilai Koefisien regresi variable Disiplin Kerja adalah sebesar 0,749 positif.

## 7. Uji Parsial (Uji t)

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai t-hitung melebihi t-tabel, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen. dan Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  dan t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7  
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.472	3.844		1.163	.254
MOTIVASI (X1)	.467	.199	.331	2.355	.026
DISIPLIN KERJA (X2)	.749	.203	.518	3.683	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Nilai t tabel ditentukan menggunakan rumus  $df = n - k$ .

Dimana:

df = derajat bebas

n = 32

k = 2. Sehingga nilai df = 30 dengan probabilitas 0,05 dan nilai

t tabel yaitu 2,042.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 2,355 yang lebih besar dari t tabel 2,042, dengan tingkat signifikansi  $0,026 < 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Sementara itu, nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) adalah  $3,683 > 2,042$ , dengan signifikansi  $0,001 < 0,050$ , yang berarti Disiplin Kerja (X2) juga memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).



### 8. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2021) Uji F atau uji kelayakan model adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 8  
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.617	2	73.809	12.310	.000 <sup>b</sup>
	Residual	173.883	29	5.996		
	Total	321.500	31			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA didapatkan tingkat *significance* F yang menunjukkan nilai F hitung 12,310 > F tabel 3,328 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada variabel terikat. Artinya variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### 9. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji analisis koefisien determinasi merupakan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X.

Tabel 9  
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 <sup>a</sup>	.459	.422	2.449

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil output pada Uji Koefisien Determinasi nilai R Square menunjukkan bahwa sebesar 0,459 atau 45,9% variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Artinya, pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 45,9%, sedangkan sisanya, yaitu 54,1%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,355 yang lebih besar dari t tabel 2,042, dengan tingkat signifikansi  $0,026 < 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin.
2. Variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,683  $> 2,042$ , dengan signifikansi  $0,001 < 0,050$ . Ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin.
3. Nilai F hitung sebesar 12,310 lebih besar dari F tabel 3,328 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , serta F hitung sebesar 10,207  $> F$  tabel 3,35 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini menegaskan bahwa secara simultan atau gabungan, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin.

## Daftar Pustaka

- Afriyani, F., Purnamasari, P., Pujowati, Y., Liem, J. S. D., & Ali, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 4899–4904. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.6957>
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Melsandi, M., Artiningsih, D. W., Mardah, S., & Firdaus, F. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indoor Futsal Banjarmasin. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 5(2), 159–170. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v5i02.205>
- Ni Made Satya Utami, juliani, elisabeth, & Ary Wira Andika. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dressbali Konveksi. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 34–46. <https://doi.org/10.51922/jibma.v3i1.129>
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 8(2), [halaman artikel]. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7321>
- Sutanjar, T., Saryono, O., Kepemimpinan, M., Pegawai, D., & Pegawai, K. (2019). *Master of Management Studies Program PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 3, 321. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>

- Tasya Indriani, A., Supardi, Y., Ekonomi dan Bisnis, F., Manajemen, P., Pamulang, U., Kunci, K., Kerja, D., & Karyawan, K. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia Ciputat Timur. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 5(1), 173–184.  
<https://doi.org/10.32493/J.PERKUSI.V5I1.19276>
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING*. 5(2).  
<http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>