
Jejak Artikel:

Unggah: 20 Januari 2023;

Revisi: 21 Januari 2023;

Diterima: 23 Januari 2023;

Tersedia Online: 10 Desember 2023

Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk

Kelvin¹, Sunargo²

¹²Universitas Putera Batam

Pb180910084@upbatam.com, sunargo@outlook.com

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk. Sampel yang digunakan berjumlah 100 perwakilan. Dilihat dari pemeriksaan informasi, eksplorasi ini merupakan jenis pemeriksaan metode kuantitatif. Populasi berjumlah 134 karyawan PT Sat Nusapersada Tbk . dan sampel berjumlah 100 responden. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *random sampling*. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis terdiri dari uji t dan uji F. Sebelum uji statistik, dilakukan terlebih dahulu uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Informasi dikumpulkan melalui survei terhadap pekerja PT Sat Nusapersada Tbk. Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja pada tingkat tertentu mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H1 diterima), disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H2 diterima), serta motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H3 diterima).

Kata kunci: Displin Kerja, Kinerja Karyawan, Kewajiban, Motivasi, Produktif

Pendahuluan

Era persaingan semakin intensif, mempengaruhi perubahan di semua bidang kehidupan, termasuk budaya, teknologi ,sosial, ekonomi, ilmu pengetahuan, dan lain-lain. Sumber daya manusia khusus karyawannya, Motivasi kerja sangat diperlukan dalam hal ini tanpa motivasi, karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dan juga mudah putus asa ketika gagal. Dalam hal ini dibutuhkan motivasi kerja tanpa adanya motivasi maka karyawan tidak merasakan semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dan juga akan mudah putus asa jika gagal. Pimpinan atau pemilik perusahaan harus benar-benar peka terhadap situasi ini karena lama kelamaan akan berdampak ke seluruh operasional sehingga sulit untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sumber gairah, semangat dan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin bagus kinerjanya dan juga akan semakin mudah menghadapi hambatan apapun yang ada. Motivasi berupa pujian terhadap karyawan dapat membuat karyawan akan merasa lebih dihargai dan motivasi kerja karyawan akan lebih produktif.

¹Coressponden: Kelvin, Universitas Putera Batam. Jl. Raden Patah No.12A, Lubuk Baja Kota, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. Pb180910084@upbatam.com

eCo-Buss

Selain itu, memberikan peluang kepada setiap karyawan untuk tumbuh dan berkembang untuk memenuhi kepentingan pribadi berdasarkan kemampuan dan keterampilan masing-masing, terutama dalam memotivasi karyawan untuk lebih produktif. Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah disiplin, yang mana sangat penting untuk mencapai kinerja perusahaan semakin maju tetapi pada PT Satnusa Persada Tbk banyak di temukan karyawan yang sering terlambat, ijin dan alfa dalam bekerja, sehingga output yang dihasilkan menjadi rendah, sehingga dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan.

Tabel 1. Data keterlambatan karyawan PT Sat Nusa Persada Tbk

Bulan	Total Hari Kerja	Persentase Keterlambatan (%)			Persentase Total Keterlambatan
		< 15 Menit	< 30 Menit	> 30 Menit	
Apr-21	22	14,6	3,4	3,6	28
Mei-21	22	15,6	4,2	5,7	30
Jun-21	23	14,8	5,6	4,8	29
Jul-21	23	18,5	4,5	3,2	36
Ags-21	23	17,7	3,9	2,4	42
Sep-21	22	10,4	4,7	3,1	28
Okt-21	23	15,9	5,3	4,2	36
Nov-21	22	18,9	4,7	5,3	42
Des-21	23	13,6	5,4	4,2	38
Jan-22	23	15,4	4,8	3,8	29
Feb-22	20	16,3	6,3	8,6	30
Mar-22	23	15,2	4,4	7,2	32

Sumber: HRD PT Sat Nusapersada Tbk (2022)

Kesimpulan yang dapat diperhatikan dari Tabel 1 bahwa tingkat kedisiplinan pegawai kurang baik tercermin dari persentase pegawai yang terlambat. Persentase total keterlambatan terendah yaitu di bulan April 2021 mencapai 28 persen, sedangkan persentase tertinggi terjadi pada bulan November 2021 sebesar 42 persen. Disiplin harus diterapkan didalam setiap perusahaan agar para pegawai menaati kebijakan atau peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sebaiknya, bisa bekerja sesuai dengan standar yang diberlakukan, dan karyawan akan mampu memberikan tingkat produktivitas yang diharapkan perusahaan, baik pada jangka pendek maupun juga pada jangka panjang oleh karena itu dari faktor-faktor yang telah dijabarkan terdapat beberapa masalah seperti fluktuasi kinerja pegawai, kinerja pegawai yang tidak mencapai nilai optimum, kurangnya apresiasi dan kesempatan untuk meningkatkan potensi pada karyawan serta masih tingginya persentase keterlambatan di pegawai, hal ini konsisten atas penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh (Gunarsa and Putri 2017).

Kajian Literatur

Motivasi

Menurut (Abbas 2019) pengertian motivasi sebagai suatu kondisi yang memotivasi individu agar mau melakukan tindakan tertentu untuk dapat mencapai keinginannya. Motivasi dalam diri seseorang merupakan suatu kekuatan yang mewujudkan tingkah laku untuk mencapai tujuan kepuasan diri dalam suatu jenis kepuasan tertentu, dan arah ini bersifat positif dalam bergerak menuju objek yang menjadi tujuan.

Menurut (Hasibuan 2017) Motivasi adalah istilah untuk faktor-faktor yang mendorong, mengarahkan, dan menghasilkan tingkah laku manusia. Mereka menginspirasi orang untuk berusaha keras dan termotivasi untuk mendapatkan hasil terbaik.

Menurut (Farid 2018) menyatakan bahwa motivasi penting karena menuntut dari seluruh karyawan untuk bekerja keras dan penuh semangat untuk mencapai efisiensi kinerja tinggi. Perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh kebutuhan, keinginan, dan tujuan mereka untuk kebahagiaan. Seseorang akan termotivasi untuk berpartisipasi dalam aktivitas oleh stimulus ini.

Displin Kerja

Menurut (Rahman 2018) Disiplin kerja ialah sikap dan perilaku mentaati kebijakan perusahaan, organisasi, dan norma-norma sosial yang telah ditetapkan serta menunjukkan ketaatan, kesetiaan, keteraturan, dan keteraturan. Menurut (Sutrisno 2018) Disiplin adalah suatu tindakan manajemen yang bertujuan untuk para anggota suatu organisasi supaya mematuhi persyaratan berbagai ketentuan tersebut. Menurut (Rivai 2018) Manajer menggunakan disiplin kerja untuk membangun hubungan positif dengan karyawan mereka sehingga mereka dapat mengubah perilaku mereka dan menjadi lebih mau dan sadar akan standar, peraturan, dan norma sosial perusahaan.

Kinerja Karyawan

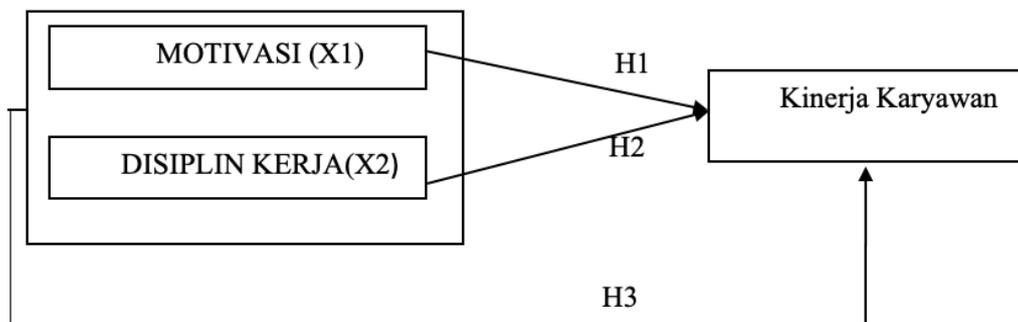
Menurut (Abbas 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dikerjakan di suatu pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab dan wewenang seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut (Rahman 2018) Kinerja merupakan gambaran bagaimana suatu kebijakan atau program aksi telah dilaksanakan agar dapat mencapai tujuan, visi, dan misi rencana strategis perusahaan. Menurut (Keban 2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai diukur dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan, baik secara individual, kolektif, maupun individual.

Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penelitian sebelumnya yang menjadi standar referensi antara lain:

1. (Indriyani 2021), menjelaskan bagaimana kinerja pegawai pada UMKM Songket Silungkang Aina di Kota Sawahlunto dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja.
2. (Indriyani 2021) Menurut penelitian, baik secara berurutan maupun simultan, beberapa unsur disiplin dan motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Makassar.
3. (Fitriani 2018), menjelaskan bagaimana dalam hal disiplin kerja dan motivasi, temuan penelitian ini secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan Favehotel Malioboro Yogyakarta.
- 4.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Hipotesis

Ini adalah beberapa formulasi yang mungkin untuk hipotesis penelitian:

- H1: Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satnusa Persada Tbk.
- H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT Satnusa Persada Tbk.
- H3: Diduga Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT Satnusa Persada Tbk

eCo-Buss

Metode

Penelitian ini memakai penelitian studi kasus kuantitatif karena memberikan gambaran tentang penelitian. Karyawan PT Satnusa Persada Tbk baik laki-laki maupun perempuan menjadi responden penelitian ini sehingga menjadi subjek penelitian. Sebanyak 134 karyawan PT Satnusa Persada Tbk merupakan mayoritas dari peserta studi ini. Penelitian dilakukan di Jl PT Satnusa Persada Tbk. No.6, Pelita VI 99, Kp. Kec, Pelita Kode pos 29443 adalah Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau.

Data primer dari kuesioner dan wawancara, data sekunder dari jurnal, dan data karyawan merupakan dua sumber data. Skala Likert digunakan untuk mengukur tanggapan terhadap kuesioner ini, yang dikirim ke 100 orang sebagai sample dengan menggunakan rumus Slovin.

Tabel 2. Variabel

Variabel Motivasi

No	Pertanyaan
1	Saya memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan
2	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab
3	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja unit produksi
4	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya lakukan
5	Perusahaan memiliki jenjang karir yang jelas untuk karyawan
6	Perusahaan memberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan saya
7	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi
8	Saya menerima kenaikan gaji sesuai kontrak kerja yang berlaku di perusahaan
9	Perusahaan memberikan pekerjaan yang bukan dari keahlian saya
10	Saya berani mencoba tantangan pekerjaan yang baru diberikan oleh atasan saya

Variabel Disiplin kerja

No	Pertanyaan
1	Saya bertanggung jawab hadir sesuai jadwal jam kerja
2	Saya masuk kerja selalu tepat waktu sesuai aturan perusahaan
3	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan
4	Saya selalu mematuhi tata tertib dan aturan yang ditentukan perusahaan
5	Saya melakukan tugas - tugas kerja sampai selesai setiap harinya
6	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai standar yang berlaku
7	Saya harus teliti di dalam melakukan pekerjaan
8	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan
9	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya
10	Dalam bekerja saya selalu saling menghormati antar karyawan

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi
2	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan
3	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan
4	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan
7	Saya didalam pekerjaan selalu bertanggung jawab pada perusahaan
8	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien
9	Saya berkomitmen mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar

Rumus Slovin adalah salah satu rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya sampel dalam penelitian, karyawan PT Sat Nusapersada Tbk, jika populasi yang ada sebanyak 134 karyawan, dan tingkat kepercayaan yang diinginkan sebesar 95%, maka jumlah sampel yang diperlukan adalah $134 / (1 + 134(0.05)^2) = 134 / (1 + 134(0.0025)) = 134 /$

eCo-Buss

1.07125 = 100. Jadi, dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diperlukan adalah sekitar 100 karyawan dari PT Sat Nusapersada Tbk.

Memanfaatkan SPSS 23, model regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa data penelitian. Tes dalam penelitian ini meliputi: Analisis Deskriptif, asumsi klasik dan hipotesis.

Hasil

Karakteristik Responden

Pendidikan, jenis kelamin, usia, dan masa kerja responden digunakan untuk membagi profil mereka.

Tabel 3. Profil Responden

Profil		Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	38
	Perempuan	62	62
Usia	21-30 tahun	89	89
	31-40 tahun	12	12
	41-50 tahun	0	0
Pendidikan	SMP	1	1
	SMA/SMK	32	32
	Diploma	6	6
	Sarjana	61	61
Lama Kerja	< 5 tahun	68	68
	> 5 tahun	32	32

Berdasarkan tabel 3, 38% responden adalah laki-laki, sedangkan 62% adalah perempuan. Akibatnya, laki-laki merupakan mayoritas responden. 89% responden berusia antara 21 hingga 30 tahun, 13% berusia antara 31 hingga 40 tahun, dan 12% sisanya berusia antara 41 hingga 50 tahun. Dengan demikian, mayoritas responden berusia antara 21 tahun. dan 30. Dari segi pendidikan, 1% responden bersekolah di SMP, 32% di SMA/SMK, 6% di diploma, dan 61% di sarjana. Akibatnya, sebagian besar responden menyangg gelar sarjana. Sisanya 32% responden bekerja lebih dari lima tahun, sedangkan 68% responden bekerja kurang dari lima tahun. Oleh karena itu, mayoritas responden bekerja kurang dari lima tahun.

Analisis Data

Uji Validitas

Nilai R table adalah 0,113. Berikut hasil data yang valid kalau r hitung melebihi r tabel:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi (X ₁)	X1.1	0,773	0,113	Valid
	X1.2	0,755	0,113	Valid
	X1.3	0,683	0,113	Valid
	X1.4	0,777	0,113	Valid
	X1.5	0,823	0,113	Valid
	X1.6	0,804	0,113	Valid
	X1.7	0,782	0,113	Valid
	X1.8	0,800	0,113	Valid
	X1.9	0,772	0,113	Valid
	X1.10	0,758	0,113	Valid
Displin Kerja (X ₂)	X2.1	0,798	0,113	Valid
	X2.2	0,734	0,113	Valid
	X2.3	0,796	0,113	Valid
	X2.4	0,845	0,113	Valid
	X2.5	0,828	0,113	Valid
	X2.6	0,832	0,113	Valid
	X2.7	0,851	0,113	Valid
	X2.8	0,852	0,113	Valid

eCo-Buss

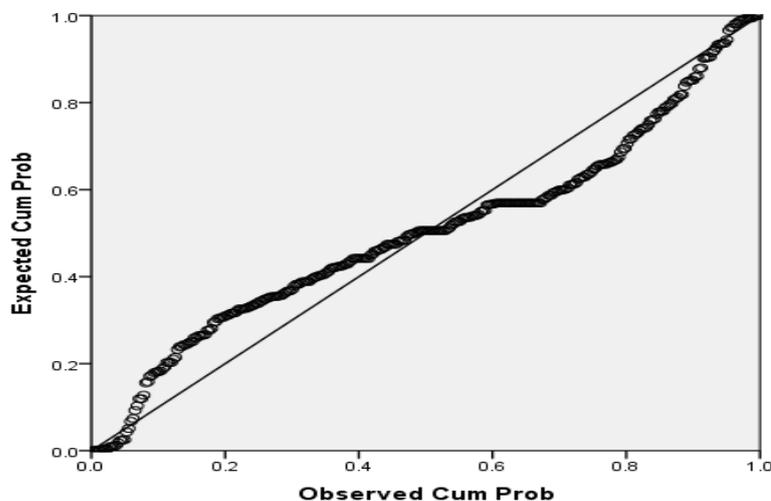
Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X2.9	0,839	0,113	Valid
	X2.10	0,848	0,113	Valid
	Y.1	0,765	0,113	Valid
	Y.2	0,808	0,113	Valid
	Y.3	0,804	0,113	Valid
	Y.4	0,827	0,113	Valid
	Y.5	0,828	0,113	Valid
	Y.6	0,872	0,113	Valid
	Y.7	0,791	0,113	Valid
Y.8	0,822	0,113	Valid	
Y.9	0,843	0,113	Valid	

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan benar karena nilai r prediksi setiap pernyataan untuk setiap variabel lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Nilai Alfa Cronbach digunakan dalam uji reliabilitas, dan nilai yang lebih besar dari 0,6 diperlukan agar tes dapat diandalkan. Data tersebut dapat dipercaya karena variabel motivasi memiliki nilai Alpha sebesar 0,968. Data tersebut dapat dipercaya karena variabel Disiplin Kerja memiliki nilai Alpha sebesar 0,939. Data tersebut dapat dipercaya karena variabel kinerja karyawan memiliki nilai alpha sebesar 0,969.

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas P-Plot

Untuk menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, gambar di atas menggambarkan semua titik yang disusun mengelilingi garis.

Uji Multikolinearitas

Nilai VIF digunakan untuk uji multikolinearitas. Berikut hasil pengujiannya:

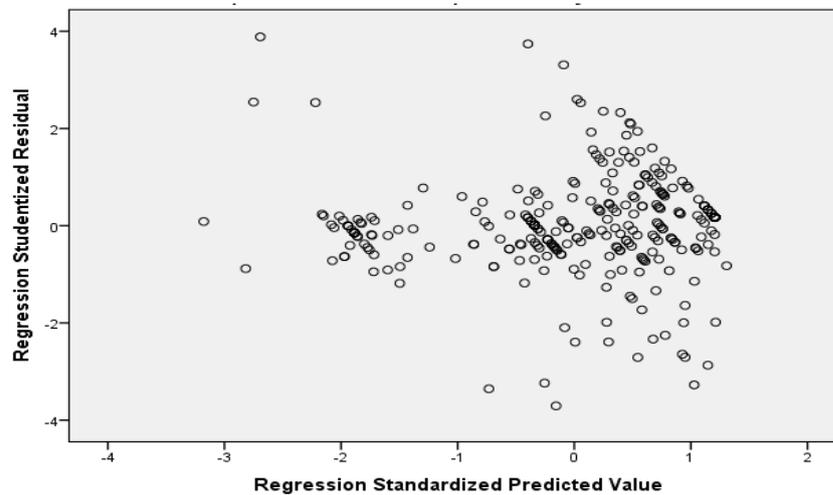
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0,132	1,576
Disiplin Kerja	0,149	1,696

Berdasarkan tabel di atas, tidak terdapat bukti multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik pada scatter plot tak membentuk pola yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi yang bersangkutan tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja memiliki variansi yang sama. Persamaan regresi penelitian berhasil, dan sebagai hasilnya, kesimpulan yang dapat diterima dapat dibuat. Seperti yang terlihat secara khusus pada Gambar 3 di bawah ini:



Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Hubungan antara variabel dependen dan faktor independen diperiksa dengan menggunakan regresi linier berganda.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,906	0,972		0,932	0,352
Motivasi	0,219	0,032	0,371	6,753	0,000
Disiplin Kerja	0,121	0,074	0,316	6,277	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

1. Nilai konstanta sebesar 0,906 membuktikan bahwa variabel kinerja pegawai akan bernilai sebesar 0,906 jika variabel kompetensi, kepuasan dan, motivasi kerja semuanya 0.

2. Nilai variabel motivasi (X_1) memiliki nilai 0,219 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 21,9% untuk setiap kenaikan satu persen variabel motivasi.
3. Nilai variabel kinerja pegawai akan meningkat 12,1% untuk setiap kenaikan 1% pada variabel kompetensi, sesuai dengan variabel disiplin kerja (X_2) ialah sebesar 0,121.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilaksanakan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, dengan syarat hipotesis diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Berikut hasil pengujiannya.

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,906	0,972		0,932	0,352
Motivasi	0,219	0,032	0,371	6,753	0,000
Disiplin Kerja	0,121	0,074	0,316	6,277	0,000

Sumber : hasil pengolahan data (2022)

Dari tabel 7, maka uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Signifikansi dalam kaitannya dengan variabel motivasi adalah $0,000 < \alpha 0,05$
2. Signifikansi dalam kaitannya dengan variabel kompetensi adalah $0,000 < \alpha 0,05$

Uji F

Uji F digunakan secara hipotesis diterima kalau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$. Tabel berikut menampilkan temuan uji F untuk penelitian ini:

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17536.07	2	5845.355	734.014	0,000 ^b
Residual	2476.664	311	7.964		
Total	20012.73	315			

Sumber : hasil pengolahan data (2022)

Nilai signifikansi 0,000 diperoleh berdasarkan Tabel 8 pada tabel. Jika nilai signifikansi pada tabel di atas adalah $< \alpha (0,000 < 0,05)$ maka H₀ ditolak memperlihatkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan sejauh mana variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Berikut hasil tesnya:

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,936 ^a	0,876	0,875	2,822

Koefisien determinasi, juga dikenal sebagai R square, adalah 0,876. *Adjusted R Square*, yaitu 0,875, digunakan ketika ada beberapa variabel independen. Hal ini menunjukkan bahwa variasi dari X_1 dan X_2 menyumbang 87,5 persen dari variasi kinerja karyawan. Sepuluh persen

sisanya ($100\% - 87,5\% = 12,5\%$) dapat ditelusuri kembali ke faktor atau penyebab lain yang masih belum diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Nilai koefisien motivasi memiliki arah positif dalam penelitian ini. Intensifikasi, pengarahan, dan upaya individu yang terus-menerus diciptakan melalui proses motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Intensitas upaya seseorang mengungkapkan seberapa keras mereka bekerja, namun intensitas tinggi tidak mungkin menghasilkan kinerja kuat kecuali upaya tersebut diarahkan pada organisasi. Keputusan yang diambil orang dan cara mereka berperilaku juga berkaitan dengan motivasi.
2. Uji t parsial memiliki tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ yang memperlihatkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Pratiwi (2018), adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi konvensi sosial dan kebijakan perusahaan yang berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini menyimpulkan jika secara bersamaan diterapkan dalam organisasi perusahaan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang erat di dalam membangun kepuasan karyawan didalam perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan dengan variable Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Satnusa Persada Tbk. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Satnusa Persada Tbk. Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Satnusa Persada Tbk.

Daftar Pustaka

- Abbas. 2019. *Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional*. Alfabeta, Bandung.
- Farid. 2018. "Perilaku Organisasi (Konsep Dan Strategi)." *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan* 3(2):74–87.
- Fitriani, Ratna. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta." 6–7.
- Gunarsa, I. Gede Aditya Cahya, and I. Gusti Ayu Made Asri Dwija Putri. 2017. "Pengaruh Komite Audit, Independensi Komite Audit, Dan Profitabilitas Terhadap Audit Report Lag Di Perusahaan Manufaktur." *E-Jurnal Akuntansi* 20(Agustus 2017):1672–1703. doi: 10.24843/EJA.2017.v20.i02.p29.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: remaja rosda karya.
- Indriyani, Meri. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto." *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business* 01(02):301–14.
- Keban. 2019. "Sistem Pengendalian Manajemen." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 8(2):338–46. doi: 10.31846/jae.v8i2.318.
- Rahman. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama*.
- Rivai. 2018. "Pengaruh Strategi Dan Tujuan Terhadap Perusahaan Pada PT Nusantara Karya." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(2):137. doi:

10.32493/jjsdm.v4i2.9082.
Sutrisno. 2018. "The Dynamics of Organizational Identity."

