



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 2, No 2, Agustus 2023, Hal 219-228

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Medical Center Bekasi

Fathan Arif¹, Andreansyah^{2*}

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

* Corresponding author: e-mail: anandre860@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 01 Juli 2023 Disetujui 15 Juli 2023 Diterbitkan 01 Agustus 2023</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Medical Center. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>Probability sampling</i> dan diperoleh sampel sebanyak 81 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47.1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8.393 > 1.990)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 33,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6.286 > 1.990)$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12.713 + 0.443X_1 + 0.335X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,0% sedangkan sisanya sebesar 46,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(45.867 > 2.720)$.</p>
<p>Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and discipline on employee performance at PT. Kharisma Medical Center. The method used is quantitative. The sampling technique used probability sampling and obtained a sample of 81 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that motivation has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 47.1% and the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$</i></p>
<p>Keywords: Motivation; <i>Work</i> Discipline; <i>Employee</i> Performance. <i>Performance.</i></p>	

or (8,393 > 1,990). Work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 33.3% and hypothesis testing obtained t count > t table or (6,286 > 1,990). Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 12.713 + 0.443X_1 + 0.335X_2$. The coefficient of determination is 54.0% while the remaining 46.0% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F count > F table or (45,867 > 2,720).

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan peraturan perusahaan, maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang - orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi peranan operasional perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

Dalam dunia bisnis apalagi disektor pelayanan jasa kesehatan. Perusahaan penyedia jasa dan para pasien seperti yang tertulis dalam UU. No. 36 Tahun 2009 Bahwa pelayanan kesehatan masyarakat ditujukan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan masyarakat, serta mencegah penyakit suatu kelompok dan masyarakat.

PT Kharisma Medical Center adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan, yang beralamat di Jln. Caman Raya No. 54, Kelurahan Jatibening, Kecamatan Pondok Gede, Kota Bekasi. Perusahaan yang berdiri sejak bulan Februari 2008 ini bertekad memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik dan terpercaya dalam hal kualitas, mutu dan kinerja yang profesional.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Tahun 2021

No	Aspek	JK	Target (%)	Mencapai		Tidak mencapai	
				Orang	%	Orang	%
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	102	100%	97	95,1%	5	4,9%
2	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	102	100%	95	93,1%	7	6,9%
3	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	102	100%	87	85,3%	15	14,7%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	102	100%	82	80,4%	20	19,6%
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	102	100%	85	83,3%	17	16,7%
6	Keakuratan/ketelitian pekerjaan	102	100%	88	86,3%	14	13,7%
7	Tanggung jawab pada pekerjaan	102	100%	89	87,3%	13	12,7%
	Rata-rata		100%	89	87,3,%	13	12,7%

Sumber: Data diperoleh dari PT Kharisma Medical Center 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, pencapaiannya berfluktuasi. Pada aspek kualitas hasil pekerjaan hanya dicapai 95,1%, pada aspek ketelitian dalam

melaksanakan pekerjaan hanya mencapai 93,1%, pada aspek Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target 85,3%, pada aspek Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja 80,4%, Pada aspek Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 83,3%, Keakuratan/ketelitian pekerjaan, 86,3%, Pada Aspek Tanggung jawab pada pekerjaan 87,3%. Dan setelah dihitung rata-rata aspek kinerja yang tercapai adalah sebesar 87,3%.

Ada beberapa alasan yang disinyalir menjadi penyebab menurunnya capaian kinerja karyawan. Diantaranya adalah karyawan belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kesadaran untuk disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan dalam Sutrisno (2017:110). “Motivasi adalah cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”. Pendapat ini didukung oleh Jones dalam Sutrisno (2017:110). “Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu”

Faktor lain yang penulis sinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kedisiplinan karyawan yang masih rendah. karyawan yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan tidak disiplin (indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Seorang karyawan seharusnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada karyawan perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi

Menurut Sunyoto (2013:11), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias, serta konsekuen untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Sedangkan menurut Hasibuan (2021:5) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2021:93) motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:86) “Disiplin adalah sikap yang menunjukkan suatu kondisi atau hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Menurut Rivai dan Jauvani (2013:825) mengemukakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma yang berlaku”. Sedangkan menurut Siagian (2015:305) berpendapat “Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2018:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:44) “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”: Penelitian ini dilakukan di PT Kharisma Medical Center yang beralamat di Jln. Caman Raya No. 54, Jatibening, Kecamatan Pondok Gede, Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Sesuai dengan judul penelitian yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Medical Center, maka populasi ini adalah karyawan PT Kharisma Medical Center dengan jumlah populasi 102 karyawan. Dengan menggunakan rumus slovin dengan margin eror 5% maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 81 responden. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan Metode analisis data dengan Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Sederhana

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.061	3.852		6.247	.000
	Motivasi (X ₁)	.574	.068	.687	8.393	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 24.061 + 0.574X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 24.061 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 24.061 *point*. Nilai koefisien regresi motivasi (X₁) sebesar 0.574 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.574 *point*.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.925	5.629		3.717	.000
	Disiplin Kerja (X ₂)	.632	.100	.577	6.286	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20.925 + 0,632X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 20.925 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 20.925 *point*. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0,632 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,632 *point*.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.713	4.903		2.593	.011
	Motivasi (X ₁)	.443	.075	.530	5.928	.000
	Disiplin Kerja (X ₂)	.335	.098	.306	3.425	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12.713 + 0.443X_1 + 0.335X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 12.713 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 12.713 *point*. Nilai motivasi (X₁) 0.443 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.443 *point*. Nilai disiplin kerja (X₂) 0.335 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.335 *point*.

Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.529	3.852

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Motivasi (X₁)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.540 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel

kinerja karyawan sebesar 54,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-54,0\%) = 46,0\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 6 Hasil Uji T Parsial Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24.061	3.852		6.247	.000
	Motivasi (X1)	.574	.068	.687	8.393	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8.393 > 1.990)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 7 Hasil Uji T Parsial Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.925	5.629		3.717	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.632	.100	.577	6.286	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6.286 > 1.990)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1361.367	2	680.684	45.867	.000 ^b
	Residual	1157.546	78	14.840		
	Total	2518.914	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(45.867 > 2.720)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 24.061 + 0.574X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.687 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.471 atau sebesar 47.1% sedangkan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8.393 > 1.990$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Mardiana (2020) dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan anatar motivasi terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 28,425 + 0,249X$, dan determinasi sebesar 60,8%. Uji Hipotesis diperoleh t hitung $> t$ table ($9,070 > 1,674$). Hasil penelitian yang penulis lakukan ini juga selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Retno Wulansari (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,7335 + 0,866X$, nilai korelasi sebesar 0,783 dan determinasi sebesar 61,3%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($12,193 > 1,986$). Dari beberapa penelitian terdahulu yang dipaparkan di atas, disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20.925 + 0,632X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0.577 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.333 atau sebesar 33,3% sedangkan sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6.286 > 1.990$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Angga Pratama (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 13,8% dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($3,054 > 1,671$). Hasil penelitian yang penulis lakukan ini juga selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Hasan (2018), Dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro, Jurnal Disrupsi Bisnis Unpam, Vol.1 No.1, E-ISSN: 2746-6841, penelitiannya berkesimpulan Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($12,329 > 1,984$). Dari beberapa penelitian terdahulu yang dipaparkan di atas, disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12.713 + 0.443X_1 + 0.335X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan

variabel terikat diperoleh sebesar 0.735 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 54,0% sedangkan sisanya sebesar 46,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($45.867 > 2.720$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Arief Budi santoso, (2018), Dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. Yang Menghasilkan Kesimpulan Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh secara simultan antara variabel Disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh harga koefisien korelasinya adalah $R = 0.993$ tergolong kuat, maka ketiga variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini juga selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dede Andi (2019), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Studi Pada PT Atlaresource TBK Jakarta Selatan, yang dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja. Nilai nilai thitung $29,408 >$ nilai t tabel sebesar $1,979$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 24.061 + 0.574X_1$, nilai korelasi sebesar 0.687 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47.1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8.393 > 1.990$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20.925 + 0.632X_2$ nilai korelasi sebesar 0.577 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 33,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6.286 > 1.990$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12.713 + 0.443X_1 + 0.335X_2$. Nilai korelasi sebesar 0.735 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,0% sedangkan sisanya sebesar 46,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($45.867 > 2.720$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abdullah, Ma'ruf (2019). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Aswaja Presindo.
- Aden Prawiro Sudarso (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan, JENIUS Unpam Vol.3 No.2, E-ISSN: 2598-9502.
- Andi, Dede (2020), Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Studi Pada PT. Atlaresource TBK Jakarta Selatan,) Jurnal Kreatif Unpam, E-ISSN 2406-8616, Volume 7, No 1

- Angga Pratama, (2020), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Wisata Angkasa Permai, Jurnal semarak Unpam, Vol 3, No 2, E-ISSN: 2622-3686.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Mudiarta, I. W. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arief Budi santoso, (2018), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah, Jurnal Kreatif Unpam, Vol 6, No 1, E-ISSN: 2406-8616.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta
- Bachtiar Arifudin Hasan (2018), Dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro, Jurnal Disrupsi Bisnis Unpam, Vol.1 No.1, E-ISSN: 2746-6841.
- Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang : Undip
- Handoko. T (2014). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawati, Rahmi, (2018), Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Departemen Unit Production PT. L'Oréal Manufacturing Indonesia), Jurnal Inovasi Vol 1, No 1 P-ISSN 2356-2005
- Ma'ruf, (2020), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar, Jurnal Brand, Vol 2, No 1 E-ISSN: 2715-4920
- Mangkunegara, A. P. (2019). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- N.Lilis suryani (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPT MBG Lemigas Jakarta Selatan, Jurnal Kreatif Unpam, Vol 6, No 2, E-ISSN: 2406-8616.
- Nugroho, Y.A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM secara Profesional. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Rivai. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Roni Fadli Hasanudin (2020), pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan bait Qur'an ciputat, jurnal jenius unpam, Vol 4, No 1 E-ISSN : 2598-9502.
- Safroni, Ladzi (2018) Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik, Malang : Aditya Media Publishing
- Salam, Abdul. (2014) Manajemen Sumber Daya Insan, Cirebon: Stain Press
- Sedarmayanti.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refikaaditama
- Siagian, Sondang P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia

- Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Sri Mardiana (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur, *Jurnal Kreatif* Vol.8 No.2, ISSN: 2339-068.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Center For Academic Publising Service (CAPS). Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, George R. (2013). *Prinsip-Prinsip Manajemen*, penerjemah J-Smith D.F.M. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanti, Irene Diana Sari. (2020) *Manajemen*, Jogjakarta: Mitra Cendekia Press.