

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT MATTEL INDONESIA**

**Reni Hindriari**  
**Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang**  
*reni.hindriari@gmail.com*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan pemberian motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Mattel Indonesia. Sifat penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode analisa data yang digunakan, antara lain : uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi *product moment*, persamaan regresi berganda, koefisien determinasi dan uji F. Hasil uji simultan yang telah dilakukan maka variabel pemberian motivasi dan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien determinasi sebesar 0,872 artinya data tersebut mengindikasikan bahwa pemberian motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 87,2% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 12,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Kata Kunci :** Pemberian Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan

*ABSTRACT*

*The purpose of this study, i.e. to know the existence of a significant and positive influence on the awarding of the motivation and discipline on performance of employees at PT. Mattel Indonesia. The nature of the research is the study of associative, i.e. research aims to know the influence or also hubungan between two or more variables. Data analysis methods are used, among other things: a test of the validity, reliability test, test, test the classical assumption correlation product moment, multiple regression equation, coefficient of determination and test F. Simultaneous test results has been done then the variable grant of motivation and discipline has a significant and positive influence on performance of employees, the value of the coefficient of determination of such data means 0.872 indicated that granting motivation and discipline together has the contribution of 87.2% on performance of employees and the rest of 12.8% is affected by other factors which are not examined by the researchers.*

**Keywords:** *grant of motivation, discipline and Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

PT. Mattel Indonesia yang merupakan salah satu perusahaan asing yang beroperasi di wilayah Cikarang, Jawa Barat. PT Mattel Indonesia produksi utamanya yaitu mainan anak-anak (boneka Barbie).

Kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai oleh karena pemberian motivasi dan disiplin serta kepercayaan, timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya, artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu yang lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menurut perhatian yang seksama dari pihak manajemen perusahaan.

Pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan perhatian serta mampu menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan.

Disiplin kerja adalah mengenai disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan peraturan yang ada dalam lingkungan kerja tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Upaya untuk mempertahankan kondisi perusahaan agar selalu dapat berjalan secara efisien, perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Namun peningkatan kinerja tidak akan berhasil apabila tidak didukung dengan sumber daya yang memadai. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam perusahaan adalah tenaga kerja dan karyawan. Namun adapun masalah yang terjadi pada PT. Mattel Indonesia, yaitu meliputi pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, maka dari itu karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain itu, masih ada karyawan yang memiliki hubungan kerja yang kurang harmonis menyebabkan adanya kesalah pahaman antara karyawan. Serta karyawan masih kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu menyebabkan hasil kerja yang kurang memuaskan dan masih kurangnya kerjasama karyawan dalam melakukan pekerjaannya menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mattel Indonesia”**.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mattel Indonesia
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Mattel Indonesia
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pemberian motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Mattel Indonesia

### **C. Pembatasan Masalah**

Dengan keterbatasan peneliti serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan yang diteliti, yaitu mengenai pemberian motivasi dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada **PT Mattel Indonesia**.

### **D. Tujuan Penelitian**

Mengacu kepada perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mattel Indonesia
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Mattel Indonesia
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pemberian motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Mattel Indonesia

### **E. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak, diantaranya: Sebagai pelengkap khasanah perpustakaan dan juga dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi rekan-rekan lainnya yang akan mengadakan penelitian atau masalah yang serupa dan sebagai bahan rujukan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan disiplin dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Pemberian Motivasi**

Menurut Istijanto (2010: 237) mengatakan bahwa pemberian motivasi adalah suatu yang mendorong orang lain melakukan tindakan karyawan/karyawan juga memiliki sehingga mau bekerja.

Pemberian motivasi menurut Siagian (2014: 51) adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi pemberian motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Saydam (2000:396) pemberian motivasi merupakan kegiatan pemberian motif kerja kepada para karyawan dengan cara mempengaruhi mereka untuk melaksanakan pekerjaan.

Pemberian motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan yang dimaksud sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

### **B. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah sesuatu perilaku serta berbagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” Veithzal Rivai dalam buku Indah Puji Hartatik (2014:183).

“*Decipline is management action to enforce organization standart*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi” Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129).

### C. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2010:2).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi” Indra Bastian dalam buku Irham Fahmi (2010:2).

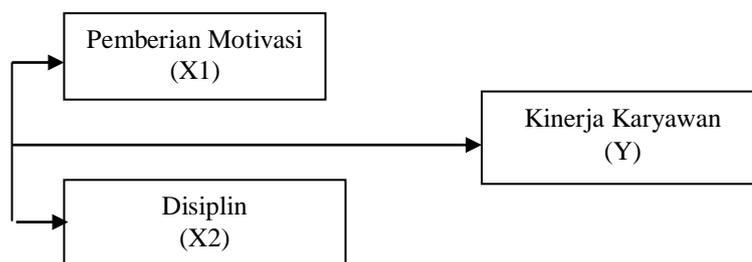
Menurut Sedarmayanti (2013:260) Kinerja adalah catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Mangkunegara (2011:67).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### D. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2014:93) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, Kerangka pemikiran yang dikembangkan untuk penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 : Kerangka pemikiran penelitian

### E. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Pemberina motivasi terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan pembeirna motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara simultan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada **PT. Mattel Indonesia** Kawasan Industri Jababeka Jl. Jababeka V Blok G Kav. 4-6, Cikarang Utara, Harja Mekar, Cikarang Utara, Bekasi, Jawa Barat 17530

### B. Metode Penelitian

Penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungana antara dua variable atau lebih dan meetode ini menuturkan, menganalisa, dan mengklasifikasi ; menyelidiki dengan teknik survey, interview, angket, observasi, atau dengan teknik test ; studi kasus, studi komperatif, studi waktu dan gerak, analisa kuantitatif, studi kooperatif atau operasional.

### C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian produksi pada PT Mattel Indonesia yang berjumlah 12.000 karyawan. Adapun jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Husain (2003 : 146) dengan tingkat galat sebesar 10% diperoleh hasil 99,17. Dibulatkan menjadi 100 karyawan.

### D. Tehnik Penentuan Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer dengan menyebar kuisisioner dan wawancara serta observasi secara langsung di perusahaan yang di teliti.
2. Data Sekunder dengan memperoleh literature dari berbagai sumber diantaranya melalui buku dan perustakaan serta internet.

### E. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Analisis Data

Dengan bantuan program SPSS pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Kriteria uji validitas jika  $r_{hit} > r_{tab}$  (0,30) maka dikatakan valid (Sugiyono, 2013 : 182). Dan criteria ketentuan uji reliabilitas menggunakan nilai Alpha Croanbach menurut Sugiyono (2013 : 184) menyatakan tingkat reliable sebesar  $\geq 0,6$ , maka hasil analisis tersebut di atas dapat dikatakan reliable. Teknik analisis data antara lain uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

#### 2. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Data yang telah terkumpul harus diuji normalitasnya terlebih dahulu guna mengetahui apakah data penelitian berasal dari populasi yang sebarannya normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan One-sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan SPSS 20.0 for windows. Dengan ketentuan, jika nilai ASymp Sig  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

##### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan yang dimiliki oleh satu variable independen dengan variable dependen yang lain dalam satu model. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan VIF (Variance Inflation Factor), dengan ketentuan jika nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka data tidak akan mengalami multikolinearitas.

##### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan penyimpangan terhadap asumsi homoskedastisitas, yaitu keberadaan varians yang tidak konstan dalam *disturbance term* untuk semua pengamatan. Dampak adanya hal tersebut adalah tidak efisiennya proses estimasi, sementara hasil estimasinya sendiri

tetap konsisten dan tidak bias serta akan mengakibatkan hasil uji t dan uji F dapat menjadi tidak berguna.

#### F. Persamaan Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Mattel Indonesia.

Dengan persamaan regresi  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ .

Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji simultan dengan teknik probabilitas, dengan cara membandingkan nilai probabilitas Sig dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai probabilitas sig < 0,05 maka signifikan.

#### G. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh antar variable. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variable dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Uji Instrumen Penelitian

##### 1. Hasil Uji Analisis Data

Hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 for windows. Berdasarkan hasil pengujian, dari 10 item pernyataan kuesioner variable pemberian motivasi, disiplin dan kinerja karyawan. Semua dinyatakan valid karena  $r_{hit} > r_{tab}$  (0,30), Sugiyono (2013:182).

Dan untuk uji reliabilitas, berdasarkan pengujian yang dilakukan diperoleh nilai Alpha Croanbach variable pemberian motivasi yaitu  $0,757 > 0,60$ , nilai Alpha Croanbach variable disiplin yaitu  $0,754 > 0,60$  dan hasil uji reliabilitas kinerja karyawandiperoleh nilai sebesar  $0,770 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variable instrument tersebut reliable sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

##### 2. Uji Asumsi Klasik

###### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS 20.0 for windows.

**Tabel 4.1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2870.68723506
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.059
Test Statistic		.495

Asymp. Sig. (2-tailed)	.675 <sup>c,d</sup>
------------------------	---------------------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian Normalitas pada tabel 4.1 diatas, terlihat bahwa nilai signifikan (2-tailed) variable pemberian motivasi sebesar  $0,495 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variable berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas menggunakan VIF (Variance Inflation Factor) dengan ketentuan, jika nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinieritas**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.981	1.019
.981	1.019

**Sumber : Data diolah**

Berdasarkan table di atas, diketahui pemberian motivasi memiliki nilai tolerance 0,981 dan disiplin memiliki nilai tolerance 0,981 yang berarti semua variable memiliki nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF untuk pemberian motivasi sebesar 1,019 dan nilai VIF untuk disiplin sebesar 1,019 sehingga nilai VIF semua variable  $\leq 10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variable tidak terjadi multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Untuk uji heteroskedastisitas dapata dilihat pada tabel berikut ini:

**Table 4.3 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.231	6.676		1.383	.173
Pemberian Motivasi	.675	.390	.239	1.729	.090
Disiplin		7.429	.202	1.461	.150

	999			
--	-----	--	--	--

**Sumber : Data diolah**

Berdasarkan pada table 4.3 diketahui bahwa masing-masing variable menunjukkan sig >  $\alpha$  (0.05), yaitu 0.090 untuk variable pemberian motivasi dan 0.150 untuk variable disiplin, sehingga penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis menggunakan SPSS maka dioeroleh Persamaan Regresi Berganda, sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Persamaan Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.598	3.797		.530	.132
Pemberian Motivasi	.707	.586	.364	2.777	.008
Disiplin	.938	.754	.255	1.992	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil tabel 4.19 menunjukkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,598 + 0,707X_1 + 0,938X_2 + e$$

Keterangan koefisien regresi :

- Konstanta sebesar 2.598 menyatakan jika pemberian motivasi dan disiplin bernilai nol maka besarnya kinerja karyawan sebesar 2.598;
- Koefisien regresi variable pemberian motivasi adalah positif sebesar 0.707. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.707 dengan asumsi variable lain tetap.
- Koefisien regresi variable disiplin adalah positif sebesar 0.938. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,938.

### 4. Uji Hipotesis Parsial

Dari hasil analisis menggunakan SPSS maka dioeroleh nilai t hitung dan signififansi , sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.598	3.797		.530	.132

Pemberian Motivasi	.707	.586	.364	2.777	.008
Disiplin	.938	.754	.255	1.992	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat nilai t dan sig dimana untuk t tabel dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang dan nilai signifikansi sebesar 5% maka diperoleh nilai t tabel 1,985 sehingga hipotesis yang yang diperoleh:

**H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan.**

Dari tabel diatas maka dapat dilihat nilai t<sub>hitung</sub> (2,777) dan t<sub>tabel</sub> (1,985) serta nilai sig (0,008 < 0,05) sehingga H<sub>a1</sub> diterima dan H<sub>01</sub> ditolak karena t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>. Maka hipotesis pertama diterima yaitu Terdapat pengaruh yang signifikan dari Pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin terhadap kinerja karyawan.**

Dari tabel diatas maka dapat dilihat nilai t<sub>hitung</sub> (1,992) dan t<sub>tabel</sub> (1,985) serta nilai sig (0,005 < 0,05) sehingga H<sub>a2</sub> diterima dan H<sub>02</sub> ditolak karena t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>. Maka hipotesis kedua diterima yaitu Terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin terhadap kinerja karyawan.

## 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Untuk menyatakan besarnya kontribusi pengaruh variable bebas terhadap variable terikat dapat terlihat dari besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

**Table 4.7 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 <sup>a</sup>	.872	.838	3.436

a. Predictors: (Constant), Pemberian Motivasi, Disiplin

Dari hasil pengujian pada table 4.6 diperoleh nilai R Square sebesar 0.872. Hal ini berarti bahwa pemberian motivasi dan disiplin memiliki pengaruh sebesar 87,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 12,8% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti..

## 6. Hasil Uji Anova atau simultan

Uji F ini dilakukan untuk menggambarkan seberapa besar pengaruh variable bebas/independen (Pemberian motivasi dan disiplin) secara bersama-sama dalam menerangkan variable terikat/ dependen (kinerja karyawan).

**Table 4.8 ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3056.720	2	578.360	15.097	.010 <sup>b</sup>
Residual	205.280	97	3.230		
Total	3862.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pemberian Motivasi dan Disiplin

Berdasarkan hasil uji F, dapat dilihat nilai  $F_{hitung} (15,097) > F_{Tabel} (3,09)$  serta nilai sig  $0,01 < 0,05$  sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima yang berarti variabel independen (pemberian motivasi dan disiplin) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

## KESIMPULAN

1. Sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mattel Indonesia adalah (2,777) dimana dapat dilihat nilai  $t_{hitung} (2,777)$  dan  $t_{tabel} (1,985)$  serta nilai sig  $(0,008 < 0,05)$  sehingga  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka hipotesis pertama diterima yaitu Terdapat pengaruh yang signifikan dari Pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Mattel Indonesia adalah (1,992) dimana dapat dilihat nilai  $t_{hitung} (1,992)$  dan  $t_{tabel} (1,985)$  serta nilai sig  $(0,005 < 0,05)$  sehingga  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka hipotesis kedua diterima yaitu Terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin terhadap kinerja karyawan.
3. Sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya pengaruh pemberian motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Mattel Indonesia adalah (15,097) dimana dapat dilihat nilai  $F_{hitung} (15,097) > F_{Tabel} (3,09)$  serta nilai sig  $0,01 < 0,05$  sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima yang berarti variabel independen (pemberian motivasi dan disiplin) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary., 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Fahmi, Irham, 2010. "Manajemen Kinerja". Bandung: Alfabet.
- Hasibuan, S.P. Malayu., 2009, "Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah". Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_, 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_, 2013. "Manajemen Sumberdaya Manusia", Jakarta: Penerbit PT. Bumi Askara,
- Indah Puji Hartati. 2014, Buku Praktis Mengembangkan SDM, Yogyakarta. Penerbit Laksana
- Istijanto. 2010, "Riset Sumber Daya Manusia", Jakarta: PT Gramedia.
- Jonest Runtuwuwu Hiskia, "jurnal penelitian Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado", ISSN 2303-11
- Katiandagho Christian, "jurnal penelitian Pengaruh disiplin kerja kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah", ISSN 2303-1174
- Lastriani Elvi, "jurnal penelitian Pengaruh disiplin terhadap kinerja anggota pada Satlantas Polresta Pekanbaru", ISSN 1829-9822
- Mangkunegara., Prabu Anwar. 2011 "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Cetakan ke-10.
- \_\_\_\_\_. 2011, "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik" Bogor: Ghalia Indonesia".
- Mathis, Robert & Jackson Jhon, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Salemba Empat
- M. Manulang, 2006, "Manajemen Personalialia", Jakarta: PT. Ghalia Indonesia
- Samsudin, Sadili., 2005. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: CV Pustaka Setia
- Saydam, 2000. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta : Djambatan.

- Sedarmayanti. 2013 “Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil”. Bandung: PT Refika Aditama. Cetakan ke-6.
- Siagian, Sondang P, 2014. “Manajemen Sumber daya Manusia”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry., 2011. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: STIE YKPN
- Suparno Sudarwati, ”*jurnal penelitian Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dinas pendidikan kabupaten sragen*”, ISSN 1693-0827
- Sutrisno, Edi. 2009 “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Kencana Prenad