

## **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fumida Pestindo Jaya Jagakarsa Di Jakarta Selatan**

**Wahyu Dwi Zelia Putra, I Nyoman Marayasa**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

E-mail: wahyuputrazelia97@gmail.com , dosen00569@unpam.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Fumida Pestindo Jaya, Jagakarsa Jakarta Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu menggunakan 81 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta hipotesis melalui uji t dan uji F. Persamaan regresi  $Y = 12,089 + 0,670X_1 + 0,733X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,799 artinya variabel bebas dengan variable terikat memiliki tingkat pengaruh yang sangat kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 79,9% sedangkan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil hipoteis secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai thitung > ttabel ( $16,483 > 1,990$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai thitung > ttabel ( $11,835 > 1,990$ ), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis secara simultan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau ( $140,078 > 3,110$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Fumida Pestindo Jaya, Jagakarsa Jakarta Selatan.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

### **Abstract**

*This research aims to determine the influence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance partially and simultaneously at PT Fumida Jaya, Jagakarsa South Jakarta. This research method uses quantitative analysis methods, namely using 81 respondents. Data analysis techniques in this research are using instrument tests, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, as well as hypotheses using the t test and F test. Regression equation  $Y = 12,089 + 0,670X_1 + 0,733X_2$ . The correlation coefficient value obtained was 0,799, meaning that the independent variable and the dependent variable had a very strong level of influence with a coefficient of determination or simultaneous influence of 79,9%, while the remaining 20,1% was influenced by variables not examined in this research. The partial hypothetical results of the work motivation variable ( $X_1$ ) obtained a value of t count > t table ( $16,483 > 1,990$ ), this was also strengthened by a significant value of  $0,000 < 0,005$ . Thus motivation has a significant effect on employee performance. The work discipline variable ( $X_2$ ) obtained a value of tcount > ttable ( $11,835 >$*

*1,990), this was also confirmed by a significant value of  $0.000 < 0.005$ . Thus, work discipline has a significant effect on employee performance. Based on the results of the simultaneous analysis, the value  $F_{count} > F_{table}$  ( $140,078 > 3,110$ ) is obtained. This is also reinforced by the probability significance of  $0.000 < 0.05$ . This means that there is a significant simultaneous influence between Work Motivation and Work Discipline on employee performance at PT. Fumida Pestindo Jaya, Jagakarsa South Jakarta.*

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

## PENDAHULUAN

Keberhasilan dari suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh fasilitas yang dimiliki saja namun sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu dari aset penting perusahaan yang berpengaruh dan sebagai penggerak perusahaan. Seiring dengan perubahan kualitas dan gaya hidup yang semakin modern dan standar kehidupan yang terus meningkat. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan sebaiknya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan dalam ketatnya persaingan saat ini (Mangkunegara,2017:4). Sehingga sebuah perusahaan sebaiknya mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut.

Menurut Adamy (2016:93) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan ini sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Jadi, pada intinya kinerja karyawan adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh para karyawan dalam bidang pekerjaannya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

PT Fumida Pestindo Jaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa anti rayap, *pet control* dan juga fumigasi. Untuk jasa fumigasi PT Fumida Pestindo Jaya menyediakan jasa fumigasi untuk gudang kawasan industri yang berada di Jakarta, Bogor, Depok, Bekasi, Cikarang, Tangerang dan sekitarnya. PT Fumida Pestindo Jaya dibangun dengan layanan yang berkualitas dan komprehensif. Serta menjaga kepercayaan para klien melalui inovasi dan perhatian sehingga bisa berkembang sampai sekarang. Berikut adalah tabel data kinerja karyawan PT Fumida Pestindo Jaya Jagakarsa Di Jakarta Selatan.

**Tabel 1: Data Kinerja Karyawan Tahun 2021-2023 PT. Fumida Pestindo Jaya Jagakarsa Di Jakarta Selatan**

No	Komponen	Jumlah Karyawan	Target Pencapaian	Mencapai Target	Tidak Mencapai Target	Presentase
1	Kualitas	81	100%	60	21	74%
2	Kuantitas	81	100%	64	17	79%
3	Efektivitas	81	100%	59	22	72%
4	Tanggung jawab	81	100%	57	24	70%

Sumber : PT Fumida Pestindo Jaya

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat kinerja PT. Fumida Pestindo Jaya kurang maksimal. Data di atas menunjukkan pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan target yaitu komponen kualitas hanya mencapai skor persentase sebesar 74%, komponen kuantitas hanya mencapai skor persentase sebesar 79%, komponen efektivitas hanya mencapai skor persentase sebesar

72%, komponen tanggung jawab hanya mencapai skor persentase sebesar 70%. Maka sebab itu perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien, hal itu saling terkorelasi bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk pencapaian kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang memenuhi peraturan, kurangnya pemberian motivasi terhadap karyawan, Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2016:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi dituntut untuk mengetahui dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Indikator motivasi kerja menurut Suwatno dan Doni (2016: 177) mencakup lima aspek utama. Pertama, kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, dan perlindungan fisik yang merupakan kebutuhan dasar. Kedua, kebutuhan rasa aman yang mencakup perlindungan dari ancaman fisik maupun psikologis. Ketiga, kebutuhan sosial yang berkaitan dengan rasa memiliki, interaksi, serta afiliasi dalam kelompok. Keempat, kebutuhan penghargaan yang mencakup rasa dihormati dan dihargai oleh orang lain. Terakhir, kebutuhan aktualisasi diri, yaitu keinginan untuk mengembangkan potensi, berpendapat, serta mengekspresikan ide dan kreativitas.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Wahyuni & Lubis (2020) disiplin kerja merupakan kondisi dimana terbentuknya suatu perilaku dari para pekerja yang menunjukkan nilai-nilai yang diterapkan pada kegiatan bekerja seperti ketataan, kepatuhan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Indikator disiplin kerja karyawan menurut Syarkani (2017:67) mencakup beberapa aspek penting. Ketepatan waktu menunjukkan kedisiplinan karyawan dalam datang tepat waktu. Penggunaan fasilitas perusahaan dengan tanggung jawab mencerminkan kepedulian terhadap aset perusahaan. Selain itu, karyawan yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya, teliti, dan berhati-hati akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Disiplin kerja juga tercermin dalam kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mencapai fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serdamayanti (2017) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Indikator kinerja karyawan menurut Edwin Flippo dalam Arda (2017:72) meliputi beberapa aspek utama. Mutu kerja mencerminkan perbaikan nilai dan prinsip tugas yang diselesaikan dengan mempertimbangkan segi ekonomis, idealisme, serta karakter dalam menangani tugas. Kualitas kerja berkaitan dengan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ketangguhan terlihat dari kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Selain itu, sikap karyawan juga menjadi indikator penting, yang ditunjukkan melalui tanggung jawab terhadap rekan kerja, pimpinan, serta kolaborasi yang baik dalam menyelesaikan tugas dan kegiatan pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, berdasarkan data dalam bentuk numerik dan diolah dengan statistik inferensial untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam kondisi alamiah. Penelitian kuantitatif dikenal juga dengan metode yang menggunakan ukuran sampel yang besar. Dari awal proses pengumpulan data hingga interpretasinya. Metode penelitian adalah studi menyeluruh dan rinci terhadap semua fakta.

Tujuan penelitian kuantitatif ini adalah untuk memperoleh dan mengembangkan ilmu kaidah, yaitu ilmu yang berupaya merumuskan hukum-hukum dari generalisasi. Topik yang akan dipelajari, data yang akan dikumpulkan, sumber data yang dibutuhkan, dan alat pengumpulan data yang akan digunakan semuanya telah direncanakan sebelumnya. Pengumpulan data dilakukan melalui pengukuran dengan menggunakan instrumen yang obyektif dan terstandar. Melibatkan penghitungan atau kuantifikasi data.

Penelitian ini dilakukan di PT Fumida Pestindo Jaya Jagakarsa, Jalan Kebagusan Raya No. 69, Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12620. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari penelitian kepustakaan melalui jurnal, buku, atau sumber perpustakaan ilmiah lainnya. Karyawan PT Fumida Pestindo Jaya melakukan analisis kuantitatif dengan mengisi kuesioner, kemudian diberi bobot dan dievaluasi. Jumlah karyawan PT Fumida Pestindo Jaya Jagakarsa sebanyak 81 responden. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik atau metode sampling jenuh dan seluruh populasi diambil sebagai sampel yang berjumlah 81 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menganalisis data, perlu melakukan beberapa langkah: pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas, pengujian autokorelasi dan pengujian heteroskedastisitas. Dengan menggunakan SPSS versi 27 untuk analisis data, terlihat bahwa nilai signifikansi menunjukkan normalitas data. Kriteria nilai yang digunakan disebut normal jika nilai signifikansi (tanda) lebih besar dari alpha ( $\alpha = 5\%$  atau 0,05) dan sebaliknya jika nilai signifikansi (tanda) lebih kecil dari alpha ( $\alpha = 5\%$  atau 0,05). Hasil uji normalitas penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 2: Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63271595
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.128
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.076
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.072
	99% Confidence Interval	.065
	Lower Bound	.065
	Upper Bound	.060

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Pengolahan Data SPSS. Versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,088$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau  $(0,072 > 0,050)$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Selanjutnya uji multikolinieritas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari Value Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF  $> 10$ , terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 3: Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.089	2.454		.036	.971		
	TOTAL_X1	.670	.083	.660	8.113	.000	.379	2.637
	TOTAL_X2	.327	.095	.280	3.442	.001	.379	2.637

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS. Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada tabel 3 di atas diperoleh nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 2.637 yang berarti nilai VIF  $< 10,00$  dan nilai tolerance sebesar 0,379 yang berarti nilai tolerance  $> 0,1$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Selanjutnya adalah uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi

**Tabel 4: Hasil Uji Autokorelasi Uji Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 <sup>a</sup>	.804	.799	3.679	1.805
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1					
b. Dependent Variable: TOTAL_Y					

Sumber : Pengolahan Data SPSS. Versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.805 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Selanjutnya terakhir uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksejalan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksejalan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5: Hasil Uji Heteroskedastisitas**

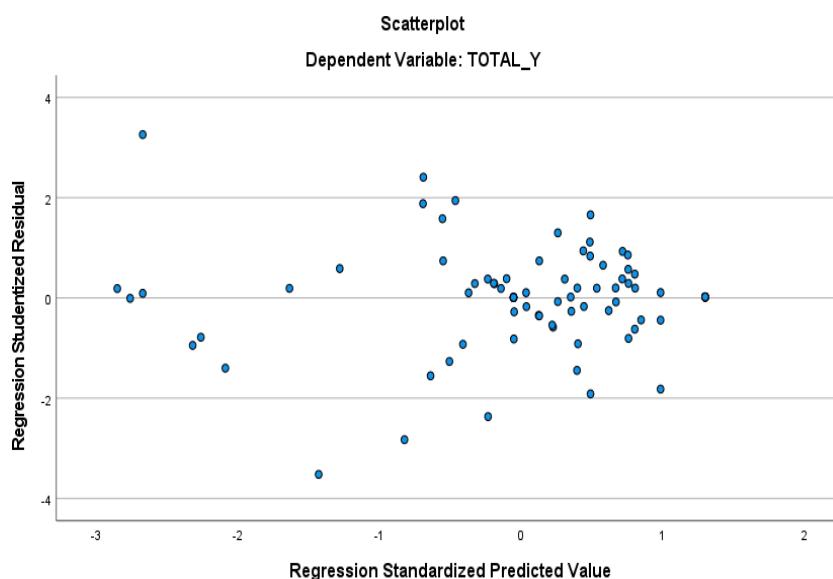
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.089	2.454		.036	.971
	TOTAL_X1	.670	.083	.660	8.113	.737
	TOTAL_X2	.327	.095	.280	7.442	.888

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS. Versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,737 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,888 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

**Gambar 1: Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**



Sumber : Pengolahan Data SPSS. Versi 27 (2024)

Dari hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola

penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji-t menentukan tingkat signifikansi masing-masing variabel independen relatif terhadap variabel dependen. Seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Gunakan thitung untuk membandingkan ttabel. Jika thitung > nilai ttabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel terikat berpengaruh terhadap variabel bebas. Untuk melihat apakah ada dampak yang signifikan, lihat tabel di bawah ini.

**Tabel 6: Hasil Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.608	2.211		2.084	.000
	TOTAL_X1	.894	.054	.880	16.483	.000
	TOTAL_X2	.934	.079	.800	11.835	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2024)

Pada variabel motivasi kerja (Total\_X1), berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau ( $16,483 > 1,990$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Festindo Jaya Jaga Karsa di Jakarta Selatan. Pada variabel disiplin kerja (Total\_X2), berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( $11,835 > 1,990$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Festindo Jaya Jaga Karsa di Jakarta Selatan.

Untuk pengujian pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Festindo Jaya Jaga Karsa di Jakarta Selatan, dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 7: Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3451.467	1	3451.467	140.078
	Residual	1946.533	79	24.640	
	Total	5398.000	80		

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau ( $140,078 > 3,110$ ), hal ini juga diperkuat dengan pvalue < Sig.0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Festindo Jaya Jagakarsa di Jakarta Selatan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan pada PT Fumida Festindo Jaya Jaga Karsa di Jakarta Selatan, yang ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau ( $16,483 > 1,990$ ) hal ini diperkuat dengan *probability significance*  $0,000 < 0,05$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Festindo Jaya Jaga Karsa di Jakarta Selatan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggup jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Festindo Jaya Jaga Karsa di Jakarta Selatan. Yang ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau ( $11,835 > 1,990$ ), hal ini diperkuat dengan *probability significance*  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Festindo Jaya Jaga Karsa di Jakarta Selatan.

### **Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Festindo Jaya Jaga Karsa di Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau ( $140,078 > 3,110$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significance*  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Festindo Jaya Jagakarsa di Jakarta Selatan.

## **KESIMPULAN**

Hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Fumida Festindo Jaya Jagakarsa di Jakarta Selatan.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Fumida Festindo Jaya Jagakarsa di Jakarta Selatan.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Fumida Festindo Jaya Jagakarsa di Jakarta Selatan.

## SARAN

Penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja, yang kemungkinan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi dan lingkungan kerja. Selain itu, objek penelitian berbeda di sektor lain, seperti manufaktur dan pariwisata, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi untuk kepentingan praktisi maupun akademisi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.Bandung PT: Remaja Rosda Karya
- Afandi, P. (2018). Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators). Riau: Zanafa Publishing, 5, 12–18.
- Ahmad Tohardi. 2015. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Andi Supangat. 2015. Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2015. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Andi Supangat. 2016. Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22. Semarang: BPFE Universitas Diponogoro.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses.
- Munandar. (2015). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI- Press).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: RemajaRosdaKarya
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan ketiga. Bandung : CV Mandar Maju
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS (Centerof Academic Publishing Service)
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Cetakan kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tarwaka. (2015). Dasar-dasar pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Tohardi, Ahmad. (2016). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: Mandar Maju.