
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN GARDENER PADA PT ISS INDONESIA AREA PUSAT PENGELOLAAN GBK JAKARTA

Oleh

Agrasadya¹, Wahyudi Al Mansyah²

^{1,2}Universitas Pamulang

Email: [1sadya.agra89@gmail.com](mailto:sadya.agra89@gmail.com), [2wahyudi.almansyah@gmail.com](mailto:wahyudi.almansyah@gmail.com)

Article History:

Received: 05-03-2022

Revised: 21-03-2022

Accepted: 21-04-2022

Keywords:

Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian gardener pada PT. ISS Indonesia area pusat pengelolaan gbk Jakarta baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 112 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,217 + 0,595X_1$, nilai korelasi sebesar 0,646 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,7%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,870 > 1,982)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,921 + 0,646X_2$ nilai korelasi sebesar 0,662 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(9,255 > 1,982)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,204 + 0,357X_1 + 0,418X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,730 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh

nilai F hitung > F tabel atau (62,308 > 3,08). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Tingkat persaingan antar perusahaan memaksa perusahaan untuk mengembangkan usahanya semaksimal mungkin serta mempertahankan kondisi perusahaan agar selalu dapat berjalan secara efisien demi tercapainya tujuan perusahaan. Sebagian besar perusahaan mengarahkan efisiensi tersebut pada rasionalisasi sumber daya yang dimiliki, artinya terdapat kecenderungan untuk menekan biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengendalian, strategi, hukum dan hubungan masyarakat yang baik agar fungsi serta sistem manajemen dapat berjalan dengan optimal.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja semangat kerja, efisiensi, serta aktivitas kerja karyawan. Tentunya dengan hal ini akan berimbas pada output hasil kerjanya. Di tengah perhelatan perdagangan bebas setidaknya Indonesia memiliki Undang –Undang, suatu organisasi akan berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik,serta unsur unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalanya perusahaan adalah sumber daya manusia.

Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Dalam pelaksanaan tugas sehari hari kedisiplinan sering terjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. berikut ketimpangannya yang sering terjadi disaat perusahaan sedang melaksanakan program kinerja yang berdaya guna, namun justru pada perusahaan ini disiplin kerja menunjukkan tren yang kurang baik, pelayanan yang prima belum di jalankan sebagaimana mestinya, datang tidak tepat waktu misalnya datang terlambat, sering meninggalkan pekerjaan, pulang kerja tidak sesuai jam kerja perusahaan dan masih banyak karyawan yang selalu mengulur ngulurkan waktu di tempat kerja, meninggalkan pos penjagaan bukan pada waktunya.

Pemberian motivasi kerja juga sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Perusahaan akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam

perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Maka dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan sebuah alasan untuk mendorong seseorang melakukan suatu yang diinginkan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:203) menyatakan bahwa, kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja karyawan yang menurun tentu akan mempengaruhi stabilitas perusahaan, dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit bersaing dengan perusahaan yang lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Dari uraian diatas beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang telah penulis paparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gardener Pada PT. ISS Indonesia Area Pusat Pengelolaan GBK Jakarta**".

LANDASAN TEORI

Teori Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut Simamora (2014:610) mendefinisikan disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan kerana melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

Teori Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2013:66), mengatakan bahwa motivasi adalah "keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi".

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi berasal dari kata *Movere* yang berarti dorongan atau gerakan. Motivasi (Motivation) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Teori Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Wibowo (2014:85) "Kinerja adalah fungsi atribut individu, organisasi, dan lingkungan sehingga dirumuskan model persamaan kinerja. Pelaksanaan kinerja akan sangat berpengaruh oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari organisasi, dari pekerja

sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kopetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memperdayakan pekerjanya, bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja, dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui coaching, mentoring, dan conselling.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8), penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian Gardener pada PT. ISS Indonesia Area Pusat Pengelolaan GBK Jakarta.

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dikemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 156 karyawan.

Sugiyono (2017) berpendapat "dalam sebuah penelitian jika jumlah populasinya dianggap terlalu besar maka penulis dapat mempersempit populasi dengan cara menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik slovin agar representatif dan hasilnya dapat digeneralisasikan". Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah dengan teknik slovin yang memperkirakan kesalahan dalam mengambil sampel yang ditetapkan sebesar 5% serta mendapatkan perhitungan jumlah sebanyak 112,23 dibulatkan menjadi 112 responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, Studi dokumentasi dan studi kepustakaan.

Untuk pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut sebagai variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis yaitu:

a. Variabel Independen atau Bebas (X1 dan X2)

Menurut Sugiyono (2017:39), berpendapat "variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen)". Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini meliputi: 1. Disiplin Kerja (**X1**) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan pada anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku diperusahaan tersebut. Dengan

kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. 2. Motivasi Kerja (X2) Menurut Siagian (2013:138), mengemukakan bahwa: "Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

b. Variabel Dependen atau Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2017: 39) berpendapat bahwa "Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.". Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai, Busro (2018) menyatakan bahwa "kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi (tusi) yang diberikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja (OTK) yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikutinya".

Tabel 1 : Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	No pernyataan	Skala
Disiplin Kerja (X1) <i>Sumber: Hasibuan (2017:194)</i>	1. Teladan pemimpin 2. Balas jasa 3. Keadilan 4. Sanksi hukum 5. Ketegasan	1 & 2 3 & 4 5 & 6 7 & 8 9 & 10	Likert
Motivasi Kerja (X2) <i>Sumber: Siagian (2013:138)</i>	1. Daya Pendorong 2. Kemauan dan Kerelaan 3. Membentuk Keahlian dan Keterampilan 4. Kewajiban 5. Tujuan	1 & 2 3 & 4 5 & 6 7 & 8 9 & 10	Likert
Variabel	Indikator	No pernyataan	Skala
Kinerja (Y) <i>Sumber: Mangkunegara</i>	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Pelaksanaan tugas	1 & 2 3 & 4 5 & 6 7 & 8	Likert

(2013:67)	5. Inisiatif	9 & 10	
-----------	--------------	--------	--

Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Menurut Ghozali (2017:52) berpendapat "suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut". Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistics.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relatif sama. Menurut Sugiyono (2017:168) berpendapat "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghozali (2017:47) berpendapat "reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas diartikan sebagai serangkaian alat untuk mengukur objek yang sama dalam menguji kekonsistenan jawaban responden atau pernyataan dikuesioner.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2012) berpendapat "sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik". Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Autokorelasi.

d. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh deskripsi, gambaran atau fenomena yang diteliti dengan menggunakan skala likert dan skala interval.

e. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan signifikansi pengaruh tersebut. Menurut Sugiyono (2017:55) berpendapat "metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Dengan demikian dari hasil dari analisis ini akan memberikan jawaban awal dari rumusan masalah mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun tahapan analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan Analisis Regresi dan Korelasi.

f. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen” Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji Hipotesis Parsial (Uji t) dan Uji Hipotesis Simultan (Uji f). Jika nilai signifikan (Sig) <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,217 + 0,595X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,646 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,417 atau sebesar 41,7% sedangkan sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,870 > 1,982). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,921 + 0,646X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,662 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,438 atau sebesar 43,8% sedangkan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,255 > 1,982). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,204 + 0,357X_1 + 0,418X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,730 artinya memiliki

hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji hipotesis diperoleh nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($62,308 > 3,080$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut: 1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,217 + 0,595X_1$, nilai korelasi sebesar 0,646 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,7%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,870 > 1,982$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,921 + 0,646X_2$ nilai korelasi sebesar 0,662 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,255 > 1,982$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,204 + 0,357X_1 + 0,418X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,730 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($62,308 > 3,080$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agrasadya, A. Effect of Work Discipline and Training on Employee Performance of PT Federal International Finance Depok Branch. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik, 10(1), 15-24.
- [2] Agrasadya, A., & Yanita, Y. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BINAKARYA PROPERTINDO GROUP PERIODE 2015-2017. PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG, 1(1).
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- [4] Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [5] Ghozali, Imam. 2017. Model Persamaan Struktural AMOS 24, Edisi 7, Universitas Diponegoro, Semarang
- [6] Hasibuan. M.S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara : Jakarta.
- [7] Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media

Komputindo.

- [8] Simamora, Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- [9] Sondang P. Siagian (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Askara
- [10] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- [11] Supangat, Andi, 2010, Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [12] Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN