

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera di Jakarta Selatan

Ariyanto Tri Prasetyo¹, Nopi Oktavianti²Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang^{1,2}ariyantotrip14@gmail.com¹, dosen02481@unpam.ac.id²

Received 10 Maret 2025 | Revised 20 April 2025 | Accepted 10 Juni 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

The purpose of this research is to find out whether there is an influence of work discipline on the performance of employees of PT Prima Karya Sarana Sejahtera South Jakarta, to find out whether there is an influence of work discipline on the performance of employees of PT Prima Karya Sarana Sejahtera South Jakarta, to find out whether there is an influence of motivation and work discipline on simultaneous performance of employees of PT Prima Karya Sarana Sejahtera, South Jakarta. This research method uses a quantitative description method, data collection techniques using questionnaires. The population is 100 employees, sampling can use saturated sampling, so the sample is all 100 employees. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing, t-test calculation results for the motivation variable (X1) with a tcount of 4.845 and a significance of 0.000. Because tcount is greater than ttable (4.845 > 1.984) and significance it can be stated that Motivation (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). Based on the results of the t test calculation for the Discipline variable (X2) with a t count of 7.570 and a significance of 0.000. Because tcount is greater than ttable (7.570 > 1.984) and significance it can be stated that Discipline (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Based on the results above, namely the ANOVA test, the Fcount value was 81.374, while the Ftable (a 0.05) for n = 97 was 2.70. So Fcount > from Ftable (a 0.05) or 81,374 > 2.70, with a significant level of 0.000 because 0.000 < 0.05, then it can be said that Motivation (X1), Discipline (X2) and together have an influence on Employee Performance (Y).

Keywords: Motivation ; Discipline ; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan, Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan, Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode deskripsi kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasinya adalah 100 karyawan, pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh, maka sampel adalah seluruh karyawan yang berjumlah 100 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi ganda, analisis

koefisien determinasi dan uji hipotesis, hasil perhitungan uji t variabel motivasi (X1) dengan thitung sebesar 4,845 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($4,845 > 1.984$) dan signifikansi dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan uji t variabel Disiplin (X2) dengan thitung sebesar 7,570 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($7,570 > 1.984$) dan signifikansi dapat dinyatakan bahwa Disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 81.374 sedangkan Ftabel ($\alpha 0,05$) untuk $n = 97$ sebesar 2.70. Jadi Fhitung $>$ dari Ftabel ($\alpha 0,05$) atau $81.374 > 2.70$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Pada era globalisasi saat ini beberapa perusahaan berada dalam situasi dan kondisi yang tidak menentu, banyak perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Setiap organisasi senantiasa berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.

Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Di Jakarta Selatan?

Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Di Jakarta Selatan?

Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Di Jakarta Selatan.

Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi, perusahaan, pemerintah, Pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya. Pengertian Manajemen menurut Rivai (2015:2) berpendapat “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan”.

Pengertian manajemen Menurut Firmansyah (2018:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Pengertian Manajemen menurut G. R. Terry (2018:2) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati adalah “manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas Tindakan-

tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Hipotesis menurut Sugiyono (2017:64) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya sementara, maka perlu di buktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Hipotesis dalam penelitian ini adalah harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variabel – variabel di dalam masalah penelitian.

Berdasarkan judul penelitian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₀₁ : Diduga Tidak dapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Di Jakarta Selatan secara parsial.

Ha₁ : Diduga Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Di Jakarta Selatan secara parsial.

H₀₂ : Diduga Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Di Jakarta Selatan secara parsial.

Ha₂ : Diduga Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Di Jakarta Selatan secara parsial.

H₀₃ : Diduga Tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Di Jakarta Selatan secara simultan.

Ha₃ : Diduga Terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Di Jakarta Selatan

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert Sugiyono (2017:13). Lebih lanjut Sugiyono (2017:18) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian populasi adalah karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Di Jakarta Selatan yang berjumlah 100 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Menurut Arikunto (2014:131), “sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang diteliti”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Dalam hal ini maka peneliti menggunakan sampel jenuh, Menurut Sugiyono (2015:68)

“sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

4. Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) 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 Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable dependen, variable independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat “Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing- masing variable tetapi pada nilai residulnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 24. Lebih lanjut Ghozali (2017:161) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat berpedoman pada uji Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen. Menurut Ghozali (2017:105), berpendapat bahwa “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independent)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independen. Jika variable independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variable independen sama dengan nol.

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:84) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series), karena sampel atau observasi tertentu cenderung dipengaruhi oleh observasi sebelumnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan cara melakukan uji Durbin – Watson (DW test). Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson.

Kriteria dalam pengujian Durbin Watson yaitu (Sujarweni, 2016: 232) :

1. Jika $0 < d < dL$, berarti ada autokorelasi positif
2. Jika $4 - dL < d < 4$, berarti ada autokorelasi negative
3. Jika $2 < d < 4 - dU$ atau $dU < d < 2$, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) “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:

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2017:82) korelasi parsial dalam hal ini pengaruh signifikansi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya dibuat tetap atau dikendalikan. Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing – masing variabel bebasnya secara sendiri – sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi (X1)

H0 : $\rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan

Ha : $\rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan

1) probability signifikansi < 0,05.

b. Uji Hipotesis Secara Simulatan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2017:192) bahwa Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependen Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H0 : $\rho_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT. PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan

Ha : $\rho_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT. PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

1) Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Motivasi (X1) menggunakan komputer program SPSS Versi 24 for Windows input data variabel Motivasi yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 100 dengan jumlah soal sebanyak 12 pernyataan sebagai berikut: Dengan rumusan $Df = (N-2)$, $Df = (100-2) = 98$.

Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.627	.619	6.04223	1.913

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji F (Simultan)

Tabel 4.29
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5941.666	2	2970.833	81.374	.000 ^b
	Residual	3541.334	97	36.509		
	Total	9483.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2023

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi (X1) dengan thitung sebesar 4,845 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (4,845 > 1.984) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Muhammad Nafi' Atqiya (2017) "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang" Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Disiplin Kerja (X2) dengan thitung sebesar 7,570 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (7,570 > 1.984) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Kania Teja Utari, Rasto (2019) "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan" Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin kerja.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 81.374 sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk $n = 97$ sebesar 2.70. Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau $81.374 > 2.70$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.627, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62.7% variabel Motivasi (X1), variabel Disiplin Kerja (X2) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 37.3% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Muhamad Ekhsan (2019) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics." Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel independen yang mendukung hipotesis. Oleh karena itu hasil pengujian dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT SyncrumLogistics

SIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan Skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Motivasi (X1) dengan thitung sebesar 4,845 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($4,845 > 1.984$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,637, masuk pada interval 0,500 - 0,750 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Motivasi (X1) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.406, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40.6% variabel Motivasi (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 59.4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Terdapat pengaruh Disiplin (X2) dengan thitung sebesar 7,570 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($7,570 > 1.984$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,732, masuk pada interval 0,500 - 0,750 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.536, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 53.6% variabel Disiplin Kerja (X2) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 46.3% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 81.374 sedangkan Ftabel ($\alpha 0,05$) untuk $n = 97$ sebesar 2.31. Jadi Fhitung $>$ dari Ftabel ($\alpha 0,05$) atau $81.374 > 2.31$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.627, hal ini

menunjukkan bahwa sebesar 62.7% variabel Motivasi (X1), variabel Disiplin Kerja (X2) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 37.3% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,792, masuk pada interval 0,750 - 0,990 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. 2017. Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia). PT PBP, Jakarta
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Azwar. (2017). Metode Penelitian Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Yogyakarta : Gava Media.
- Edy Sutrisno (2016:7) Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya. Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fitrah, Moch Rizki. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember. Skripsi Tidak Diterbitkan. Jember: Universitas Jember.
- Firmansyah (2018:4) Perilaku Konsumen (Sikap dan Manajemen). Deepublish Publishe
- Gaol, N. T. L. (2016) "Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional," Buletin Psikologi, 24(1).
- Ghillyer, A. W. (2016). Business Ethics Now 4th Edition. New York: McGraw- Hill.
- G. R. Terry. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Oemar. (2017). Kurikulum dan Pembelajaran. Bandung: Bumi Aksara.
- Hamali. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS. Hamalik,
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hanggraeni, Dewi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. . 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Maslow, A. H. (2017). Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A. (2016), *Manajemen* . Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. el. at. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Terjemahan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. 2015. Jakarta: Salemba Empat.
- Ratundo dan Sacket (2016:76). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance : A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 66-80
- Sadili, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Jaya. Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____ . 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, Sadono. (2016). *Pengantar Teori Makro Ekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____ . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Jakarta : Kencana
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wahjono, Sentot Imam, Mondy dan Mondy 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wexley Dan Yukl. (2016). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____ . 2017. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Nopi Oktavianti (2020), *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia*.
- Muhammad Nafi' Atqiya (2017) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang*.
- Geovanno Harland Goni Wilfried S. Manoppo Joula J. Rogahang (2021) *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahunan*.

- Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai
- Kania Teja Utari, Rasto (2019) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- Yulia Misrania, Ahmad Feriyansyah, Herma Diana (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SMP Negeri 8 Pagar Alam
- Muhamad Ekhsan (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau
- Denok Sunarsi (2018) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi