



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grindak Artha Prima Tangerang Selatan

Liyana Hadi

liyanahadi23@gmail.com

Universitas Pamulang

Retno Japanis Permatasari

dosen01337@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: liyanahadi23@gmail.com

Abstrak. This research aims to determine the simultaneous influence of motivation and work discipline on employee performance at PT. Grindak Artha Prima, South Tangerang. The method used is quantitative associative. The research population was 60 people and all of them were the sample in this study. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, descriptive analysis, egression testing, correlation coefficient testing, coefficient of determination testing and hypothesis testing. The results of this research show that motivation partially influences employee performance by 42,4%, while 57,6% is influenced by other variables that were not studied. Work discipline partially influences employee performance by 60,3%, while 39,7% is influenced by other variables not studied. Motivation and work discipline simultaneously influence employee performance by 66.9%, while 33,1% are influenced by other variables not studied. The results of the research show the multiple linear regression equation $Y = 4,430 + 0,299 X_1 + 0,617$. Simultaneously, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, this is proven by the calculated F value $> F$ table, namely ($57,620 > 3,16$) with a significance of $0,000 < 0,05$, so H_0 is rejected. H_3 is accepted, meaning there is a significant influence, positive and significant relationship between motivation and work discipline on employee performance simultaneously at PT. Grindak Artha Prima, South Tangerang.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Pupulasi penelitian sebanyak 60 orang dan seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji egresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 42,4% sedangkan 57,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 60,3% sedangkan 39,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66,9% sedangkan 33,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda $Y = 4,430 + 0,299 X_1 + 0,617 X_2$ artinya kinerja karyawan meskipun tanpa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja sudah memiliki pengaruh sebesar 4,430. Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar ($57,620 > 3,16$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah perihal yang krusial pada zaman globalisasi seperti sekarang ini. SDM juga menjadi kunci guna menentukan perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan pasti menghendaki sumber daya yang dapat bekerja dengan baik supaya tujuan perusahaan bisa teraih. Tujuan dari kesuksesan sebuah perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau perolehan kerja yang diraih seorang karyawan untuk melakukan kewajibannya selaras terhadap tanggung jawab yang telah disampaikan perusahaan.

SDM adalah motor penggerak organisasi atau perusahaan, SDM wajib dikelola dengan maksimal serta diberikan atensi dengan maksimal serta mencukupi haknya. Kemudian perusahaan wajib mempunyai SDM yang berkompetensi, cakap, loyal terhadap perusahaan. Menurut Hamali (2018:2) “manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah sebuah pendekatan yang krusial pada keterampilan, dorongan, perkembangan serta manajemen organisasi sumber daya”.

Menurut Mangkunegara (2017:2) mendefinisikan bahwa “MSDM diantaranya mencakup merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, melaksanakan serta mengawasi pada penyelenggaraan, perkembangan, penyampaian timbal jasa, penjagaan serta pemisah pekerja untuk meraih target organisasi”. SDM bisa diartikan menjadi sebuah tata kelola serta pemanfaatan sumber daya yang terdapat dalam individual karyawan. Tata kelola serta pemanfaatan itu dikembangkan dengan optimal di dalam dunia pekerjaan guna meraih target suatu organisasi serta pengembangan individual karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Pengertian Manajemen

Manajemen diartikan sebagai suatu ilmu pengetahuan yang artinya pengertian manajemen dan fungsi-fungsi manajemen dipahami secara universal. Manajemen adalah suatu aktivitas perencanaan dan koordinasi terhadap sumber daya manusia yang terdiri dari proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan dari suatu kegiatan yang telah ditentukan. Manajemen sangat diperlukan agar lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan atau target diri sendiri maupun kelompok secara koorporatif dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

Menurut Firmansyah (2018:4) “manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:1) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Pengembangan Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto dalam Hardani (2020:329) “hipotesis dapat diartikan sebagai salah satu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Untuk menguji hipotesis penelitian di atas, digunakan rumus hipotesis statistik guna mengukur instrument Variabel Motivasi (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang yaitu :

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan.

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan.
- H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan.
- H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:35) “metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2020:11) “menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek serta mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2020:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Menurut Suyoto (2018:52) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya”. Dari penelitian ini karena jumlah populasi yang sedikit kurang dari 100 orang, maka penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus yang berarti menggunakan seluruh populasi berjumlah 60 karyawan. Menurut Sugiyono (2017:85) “teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel”.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2020:342) “berpendapat bahwa 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 Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghazali (2018:161) "uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual dari model regresi karena jika terdapat normalitas, maka nilai residual akan terdistribusi secara normal dan *independen*". Data yang baik dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Analisis grafik dilakukan dengan pengambilan keputusan dengan melihat normal *probability plot* untuk menguji apakah data mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas yaitu sebagai berikut :

- a. Apabila data menyebar pada sekitar garis diagonal serta mengikuti arah dari garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat dikatakan model regresi tidak memenuhi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Menurut Ghazali (2018:107) "model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (*independent*). Untuk mendeteksi apakah antara variabel-variabel *independen* yang digunakan mempunyai kolinearitas yang tinggi atau tidak dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika terdapat nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10,00 maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah disusun berdasarkan data penelitian. 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 bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui :

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

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 yaitu :

- a. Variabel Motivasi (X1)

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan.

H₁ : Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat yaitu sebagai berikut :

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan.

H3 : Terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan serta lama bekerja. Karakteristik responden pada PT. Grindak Artha Prima dapat dilihat pada tabel berikut

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan yaitu sebanyak 60 orang. Adapun data penelitian ini berdasarkan jenis kelamin yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	50	83%
2.	Perempuan	10	17%
Total		60	100%

Sumber : Data diolah 2024

Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data penelitian merupakan data yang dibutuhkan guna mendapatkan variabel yang sedang dikaji, mempunyai fungsi sebagai alat pembuktian, mencangkup uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji setiap butir pernyataan valid atau tidak nya pada suatu kuesioner. Untuk mengelola uji validitas, penulis menggunakan *software* SPSS versi 21 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrumen dikatakan valid.
- Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka instrumen dikatakan tidak valid.
- Nilai r tabel dalam penelitian ini yaitu dengan 60 responden adalah $df = n-2$ ($60-2 = 58$) yaitu 0,254 dengan taraf signifikan 0,05 (5%).

2. Uji Reliabilitas

Proses pengujian reliabilitas ditujukan guna menguji reliabel atau tidak nya suatu kuesioner. Adapun ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak dapat dilihat sebagai berikut :

- Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,600$ maka instrumen reliabel.
- Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,600$ maka instrumen tidak reliabel.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan penelitian guna menilai keadaan melalui hasil pengaruh dan signifikasi pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Berikut hasil pengolahan regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS 21 yang dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4. 2 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.020	3.942		4.318	.000
1 MOTIVASI I	.626	.096	.651	6.535	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah 2024

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui perkiraan perubahan nilai variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh pengaruh beberapa variabel bebas (X1) dan (X2) digunakan analisis regresi linier berganda. Berikut perolehan olah data regresi linier berganda melalui SPSS versi 21 yang dapat dilihat pada tabel dibawah yaitu :

Tabel 4. 3 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.430	3.583		1.236	.221
1 MOTIVASI	.299	.089	.311	3.367	.001
DISIPLIN KERJA	.617	.095	.600	6.496	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah 2024

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi ditujukan untuk mengukur kekuatan hubungan antar tiga variabel dengan skala-skala tertentu serta arah korelasi yang ada sehingga dilakukan analisis korelasi. Untuk menginterpretasikan hasil koefisien korelasi dapat berpedoman pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Internal Nilai Koefisiensi Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2020 : 184)

Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Analisis koefisien determinasi yang dimaksud yaitu guna mengetahui besarnya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan. Dibawah ini merupakan perolehan proses perhitungan koefisien determinasi yang diolah melalui SPSS versi 21 yaitu ;

**Tabel 4. 5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.414	4.473

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah 2024

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan guna menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pada proses uji pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan dilakukan dengan cara uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara variabel F hitung dengan F tabel, dengan ketentuan yaitu sebagai berikut :

- Apabila nilai F hitung > F tabel, maka hipotesis diterima.
- Apabila nilai F hitung < F tabel, maka hipotesis ditolak.

Tabel 4. 6 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1348.166	2	674.083	57.620
	Residual	666.834	57	11.699	
	Total	2015.000	59		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber : Data diolah 2024

Pembahasan Penelitian

Menurut perolehan dari olah data diatas terkait pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan yaitu :

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut perolehan dari analisis diatas, maka dapat diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 17,020 + 0,626 X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,651 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,424 atau 42,4% dan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel ($6,535 > 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai t < Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi

terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan. Penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2017:143) yang menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu agar memperoleh hasil yang diharapkan”. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angela Worang dan Roy F Runtuwene (2019:10-15) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 4,389.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari analisis diatas, maka dapat diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 9,010 + 0,799 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,777 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,603 atau 60,3% dan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($9,391 > 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $t < \text{Sig. } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan. Penelitian ini sesuai dengan teori Afandi (2021:11) “disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku. Sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk dapat menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban”. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwanto (2019:16-22) disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,171.

Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,430 + 0,299 X_1 + 0,617 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,818 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 yang artinya variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,669 atau 66,9% dan sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar ($57,620 > 3,16$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $t < \text{Sig. } (0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan. Penelitian ini sesuai teori Mangkunegara (2017:16) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Penelitian ini sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2017:193) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian ini sesuai teori Agus Dwiyanto (2017:47) “konsep kinerja adalah penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya”. Teori ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Effendi dan Febrie Yogie (2019:88-98) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,770.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut **Pertama**, Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil persamaan regresi $Y = 17,020 + 0,626 X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,651 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,424 atau 42,4% dan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain. **Kedua**, Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil persamaan regresi $Y = 9,010 + 0,799 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,777 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,603 atau 60,3% dan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain. **Ketiga**, Motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil persamaan regresi $Y = 4,430 + 0,299 X_1 + 0,617 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,818 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 yang artinya variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Anang Firmansyah. (2018). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Ansory, Indrisari. (2018). Dasar-Dasar Manajemen. CV Intelektual Manifes Media
- Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Edy Sutrisno (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Follet, M. P. (2020). Pengertian Manajemen. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Bumin Aksara, Jakarta.
- Ghozali, I. (2017). *Applikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hamali Yusuf Arif. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. 1. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Handoko , T. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)* (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harras & wahyudi, e. S. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa (Wahyudi (ed.); Cetakan Pe). UNPAM PRESS.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda-karya.
- M. Manullang. 2018. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nazir, Moh. (2021). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif. Sleman: Deepublish.

- Robbins and Judge., (2018). Motivasi Kerja. Human Resources Management, Ebook, Global Edition. Education Limited.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negri Sipil Bandung. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. poltak. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singgih Santoso. (2020). "Panduan Lengkap Spss 26". Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Siswanto, (2021). Pengantar Manajemen. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyoto, Sandu. Dan Shodik, Ali, M. (2018). Dasar Metodelogi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Wardan. (2020). Pengembangan Mental Training High Performance & Psikometri Olahraga. CV. Ruang Tentor.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrapindo Persada.

Sumber Jurnal :

- M. Ardi Nupi Hasyim, Germanus Ignasius Loyola Maje, Vina Alimah, Shintya Ayu Putri Priyadi (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex, Jurnal Ekonomi & Ekonomi syariah. 58-69.
- Nugroho, R. E (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional, Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. MIX : Jurnal Ilmiah Manajemen, VOL 9. No. 2
- Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan, Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi. 1-10.
- I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Dinar Indonesia, Jurnal Ekonomi Efektif. 110-122
- Angela Worang, Roy F. Runtuwene (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon, Jurnal Administrasi Bisnis. 10-16.
- M. Effendi, Febrie Yogie (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Division 03 PT.PP London Sumatera Indonesia Tbk, Jurnal of Management and Bussines. 88-98.
- Muhamad Ekhsan (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. 1-13.
- Suwanto (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. 16-23.
- Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta, Jurnal Perkusi. 101-109
- Ilham Idrus,Hakim,Yasif Kamaruddin (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (IKI), Journal Industrial Engineering And Management. 46-52.
- Iranty Azmiah, Rahmi Hermawati (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Depok. 10-18.