



## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. SARANA MULTI DAYA JAKARTA SELATAN

Mega Dwi Cahyani<sup>1</sup>, Abdul Azis<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
[\\*megadwicahyani01@gmail.com](mailto:*megadwicahyani01@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02241@unpam.ac.id](mailto:dosen02241@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *The aim of this research is to determine the influence of work motivation and discipline on employee performance at the PT Sarana Multi Daya Head Office, South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with a descriptive approach. The population was 44 people and the sample size was 44 people. Data collection techniques use observation, literature study, questionnaires, and documentation. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research show that the value of multiple linear regression analysis obtained the regression equation  $Y = 1.575 + 0.152X_1 + 0.815X_2$ . The *f* test or simultaneous test shows the results of  $F_{count} 36.469 > F_{table} 3.230$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . In the results of the coefficient of determination test, the *R* square result is 0.64.0 or 64%, which means it can be concluded that the variables Motivation ( $X_1$ ) and Work Discipline ( $X_2$ ) have an effect on the Employee Performance variable ( $Y$ ).*

**Keywords:** *Motivation and Work Discipline Employee Performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Sarana Multi Daya Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi sebanyak 44 orang dan jumlah sampel sebanyak 44 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, studi pustaka, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi  $Y = 1.575 + 0.152X_1 + 0.815X_2$ . Uji *f* atau uji simultan menunjukkan hasil  $F_{hitung} 36,469 > F_{tabel} 3,230$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Pada hasil uji koefisien determinasi, dimana hasil *R* square sebesar 0.64,0 atau 64% yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Kata Kunci:** Motivasi dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan

## I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut (Syamsudin Noor 2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

**Tabel 1.1**  
**Data Pra Survei Motivasi Kerja**  
**PT Sarana Multi Daya Jakarta Selatan**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	<b><u>Kebutuhan Fisiologis</u></b> Perusahaan memberikan libur cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku	7	70%	3	30%
2	<b><u>Kebutuhan Rasa Aman</u></b> Perusahaan memberikan jaminan asuransi kepada karyawan	4	40%	6	60%
3	<b><u>Kebutuhan Sosial</u></b> Perusahaan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerja sama dalam menjalankan Pekerjaannya.	8	80%	2	20%
4	<b><u>Kebutuhan Pengakuan</u></b> Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi	6	60%	4	40%
5	<b><u>Kebutuhan Aktualisasi Diri</u></b> Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan	9	90%	1	10%

Sumber: PT Sarana Multi Daya Jakarta Selatan 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas yang dilakukan oleh peneliti kepada 10 responden menyatakan bahwa data mengenai motivasi kerja, yang diberikan oleh PT. Sarana Multi Daya pada indikator kebutuhan fisiologis terdapat 30% karyawan yang belum mendapat libur cuti dengan ketentuan yang berlaku, pada indikator kebutuhan rasa aman terdapat 60% karyawan merasa perusahaan belum maksimal dalam memberi jaminan asuransi, pada indikator kebutuhan sosial terdapat 20% karyawan yang merasa perusahaan belum maksimal dalam mendorong karyawan untuk mampu bekerja sama, pada indikator kebutuhan pengakuan terdapat 40% karyawan yang merasa perusahaan belum maksimal dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, pada indikator

kebutuhan aktualisasi diri terdapat 10% karyawan merasa tidak mendapatkan meningkatkan prestasi kerja.

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi pada PT Sarana Multi Daya Jakarta Selatan Tahun 2021-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan Absen				Jumlah
		Izin	Sakit	Cuti	Alpa	
2021	44	12	15	6	17	50
2022	44	16	18	8	21	63

Sumber : PT Sarana Multi Daya Jakarta Selatan 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 karyawan yang tidak hadir dalam bekerja sebanyak 50 orang, dengan keterangan alpa sebanyak 17 orang. Selanjutnya pada tahun 2022 jumlah karyawan yang tidak hadir meningkat menjadi 63 orang dengan keterangan alpa sebanyak 21 orang. Karyawan yang tidak hadir dalam bekerja dengan keterangan alpa memiliki beberapa alasan seperti sengaja mangkir dalam bekerja, ada kebutuhan yang mendesak dan ada juga beralasan sakit namun tidak memberikan surat izin ke perusahaan.

**Tabel 1.3**  
**Data Kinerja Karyawan**  
**PT Sarana Multi Daya Jakarta Selatan Pada Tahun 2021-2022**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Target	2021	2022	Keterangan
1	Target	100%	85%	80%	Tidak Tercapai
2	Kualitas	100%	83%	78%	Tidak Tercapai
3	Waktu Penyelesaian	100%	80%	75%	Tidak Tercapai
4	Taat Asas	100%	86%	77%	Tidak Tercapai

Sumber: PT Sarana Multi Daya Jakarta Selatan 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sarana Multi Daya Jakarta Selatan pada tahun 2021 dan 2022 belum mencapai target yang diinginkan, terlihat pada tabel di atas bahwa pada tahun 2021 target kerja hanya terselesaikan 85%, kualitas kerja 83%, waktu penyelesaian 80%, dan taat asas 86%. Sedangkan pada tahun 2022 kinerja karyawan mengalami penurunan target kerja terselesaikan 80%, kualitas kerja 78%, waktu penyelesaian 75%, dan taat asas 77%.

## TUJUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “To Manage” yang memiliki arti mengatur. Manajemen pada umumnya merupakan sebagai sekumpulan proses untuk meraih tujuan pada organisasi melalui kerja bersama dan bekerja sama dengan sumber daya atau unsur manajemen yang dipunyai organisasi. Berikut ini akan dijelaskan beberapa pengertian Manajemen menurut para ahli:

#### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga

tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

### **1. Pengertian Motivasi**

Secara etimologi, kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu "*motivation*" yang berarti "daya batin" atau "dorongan". Sehingga pengertian motivasi dapat kita ketahui segala sesuatu yang dapat menggerakkan atau mendorong seseorang guna melakukan tindakan terhadap sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi, seseorang bisa dengan semangat atau antusias dalam mengerjakan sesuatu, baik hal yang positif maupun negatif.

### **1. Pengertian Disiplin**

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 dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku perusahaan tersebut. Berikut ini akan dijelaskan beberapa pengertian Disiplin Kerja menurut para ahli:

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data masa lalu atau sekarang tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang hubungan antar variabel (Sugiyono, 2019:17). Jenis penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei. Dalam penelitian survei peneliti bertanya kepada responden tentang keyakinan subjek pendapat karakteristik dan perilaku masa lalu atau sekarang. Adapun desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi analisis yang bertujuan untuk menguji hipotesis dari peneliti yang bersifat deskriptif.

#### **3.1 Populasi dan Sample**

##### **3.1.1 Populasi**

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2016:115). Populasi juga didefinisikan sebagai keseluruhan objek penelitian. Populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT Sarana Multi Daya 44 karyawan.

##### **3.1.2 Sample**

Menurut Sugiyono (2017:117) Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data di dalam penelitian ini. Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah dimana semua semua anggota populasi dijadikan sampel, dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 responden.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1.1.1 Pengujian Instrumen Penelitian Data Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas ini digunakan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak, dalam arti dapat dipergunakan atau tidak. Selanjutnya untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan program SPSS versi 2.0 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dan nilai  $r$  positif, maka butir pernyataan dikatakan valid.
- b. Jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) dan nilai  $r$  negative, maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

### 1. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Sugiyono (2014:183), Uji reliabilitas adalah tingkatan kestabilan suatu alat pengukur dalam menguji ukur suatu gejala. Kriteria untuk menguji *reliabilitas adalah sebagai berikut:*

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pernyataan dikatakan reliable.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< r_{tabel}$  dan nilai  $r$  negatif, maka butir pernyataan dikatakan tidak reliable.
- c. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> Standard Cronbach Alpha$  0,60, maka butir pernyataan dikatakan reliabel.
- d. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< Standard Cronbach Alpha$  0,60, maka butir pernyataan dikatakan tidak reliabel.

### 1.1.2 Pengujian Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.78767517
	Absolute	.090
Most Extreme Differences	Positive	.075
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.596
Asymp. Sig. (2-tailed)		.869

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah dengan SPSS versi,20 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,869 atau lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dapat penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.575	5.342		.295	.770		
x1	.152	.161	.125	.944	.351	.502	1.994
x2	.815	.152	.707	5.345	.000	.502	1.994

a. Dependent Variable: y

Sumber: data diolah SPSS Versi 20, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel motivasi (X1) diperoleh sebesar 1.994 dan disiplin kerja (X2) diperoleh sebesar 1.994 dimana masing-masing nilai *tolerance* variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independen didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas.

## 3. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.800 <sup>a</sup>	.640	.623	1.831	1.771

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 20, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,771 yang berada di antara interval 1,550-2,460 dengan jumlah data (n) = 44 dan variabel independen(K) = 2 pada tingkat signifikan sebesar 0,05 dengan melihat data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

## 4. Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4.16**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.918	3.065		1.604	.116
1 x1	.041	.093	.097	.445	.659
x2	.037	.087	.093	.429	.670

a. Dependent Variable: Abs\_Ress

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 20, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, glejser test model pada variabel motivasi (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,659 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,670 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. Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residual nya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

### 1.1.3 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Hipotesis Secara Parsial (t hitung)

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji t Variabel Motivasi(X1)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.654	6.518		1.635	.110
x1	.760	.147	.624	5.176	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau (5,176  $>$  2,018). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $<$  0,050 atau (0,001  $<$  0,050). Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Uji F (Simultan)

**Tabel 4.28**  
**Hasil Pengolahan Data Pengujian F Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	244.468	2	122.234	36.469	.000 <sup>b</sup>
Residual	137.419	41	3.352		
Total	381.886	43			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data diolah dengan spss versi 20, 2023

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung = 36,469  $>$  3,230 atau (F hitung  $>$  F tabel) sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 4.2 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat dijelaskan temuan penelitian sebagai berikut:

#### 4.2.1 Pengaruh Motivasi (X1) Terdapat Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat

dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi  $Y = 10,654 + 0,760 X_1$ . nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,624 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,389 atau sebesar 38,9% sedangkan sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $5,176 > 2,018$ ). Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan diperkuat kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri (2016). Dimana dari penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi  $Y = 3,824 + 0,916$  nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,795 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,632 atau sebesar 63,2% sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,499 > 2,018$ ). Dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat kembali dengan melihat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lia Asmah 2019 Dimana dari penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.3 Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya persamaan regresi  $Y = 1,575 + 0,152 X_1 + 0,815 X_2$  Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,800 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 80,0% sedangkan sisanya sebesar 20,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $36,469 > 3,230$ ). Dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan diperkuat kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningtias (2021) Dimana dari penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,654 + 0,760 X_1$  nilai korelasi diperoleh sebesar 0,624 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $5,176 > 2,018$ ). Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 3,824 + 0,916 X_2$  nilai korelasi diperoleh sebesar 0,732 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,499 > 2,018$ ). Dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 1,575 + 0,152 X_1 + 0,815 X_2$  nilai korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,800 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 64,0% sedangkan sisanya sebesar 36,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $36,469 > 3,230$ ). Dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, peneliti memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Karena tidak bekerja pada perusahaan tersebut maka peneliti tidak fokus terlalu jauh mengenai permasalahan yang ada
2. Keterbatasan data dari perusahaan membuat peneliti kurang mendapatkan informasi
3. Adanya keterbatasan penelitian ini dalam menggunakan kuesioner yaitu terkadang dalam menjawab kuesioner yang responden berikan berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Motivasi

Sebaiknya PT Sarana Multi Daya memberikan jaminan seperti asuransi kesehatan kepada karyawan agar menambah semangat kerja karyawan

2. Disiplin Kerja

Sebaiknya PT Sarana Multi Daya lebih baik lagi harus lebih tegas dalam membuat peraturan agar karyawan lebih bisa taat kepada perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

Sebaiknya PT Sarana Multi Daya lebih baik lagi harus membuat jadwal kerja yang

tepat agar karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi , P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen* . Jakarta: Mitra Wacana Media. Arikunto, S. (2015). *Penelitian Tindakan Kelas edisi*. Jakarta: Bumi Aksara. Busro,
- M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Danang , S. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Anwar, & Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama . Bandung: Alfabeta.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas , K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fayol, H. (2010). *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT. Elex Media. Firmansyah , A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy (2019) Jurnal Semnas Multidisiplin Ilmu *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Jaya Binjai*. VOL2, No 1, ISSN 2614-1469
- Kartika Dwi Arisanti (2019) Jurnal ilmiah mahasiswa ekonomi *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk* VOL. 2 NO. 1 Hal 101-118
- Kristiani (2021) Jurnal PERK USI: Pemasaran dan Keuangan dan Sumber Daya Manusia, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta*. VOL 1, NO 1, e ISSN 2776-1568
- Lia Asmalah (2019) Jurnal Ekonomi Efektif *Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik*. Vol.1.1, No.1, ISSN: 4249-8805
- Muhammad Ehsan (2019) Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan *Pengaruh Motivasi dan*

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syn rum OPTIMAL: Vol 13, No. 1, ISSN 1978- 2586 EISSN 2597-4823*
- Ningtias (2021) *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance kantor Pusat Jakarta Selatan Vol 1, No 3 (2021)*
- Nopi Oktaviani, Catur Galuh Ratna Agung, Devi Fitria Wulandari (2021) *Jurnal PERK USI: Pemasaran Keuangan dan Sumber Daya Manusia, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lubana Sengkol Wisata Pemancingan Keluarga di Serpong Tangerang Selatan. VOL 1, NO 2, e ISSN 2776-1568*
- Panca heri Susanto, Eny Arianto (2018) *Jurnal Manajemen, Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FLUID Oikonomia: VOL 14, No.1, ISSN 0215-143X dan 2797-8966*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta:Pustaka Baru Press. 120
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group.
- Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri (2016) *Jurnal Computech & Bisnis, Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emeraltd Bintaro Vol. 10 No.2 ISSN 2442-4946 Hal 119-127*