

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Vemu Kreasindo**

**Abdusalam<sup>1</sup>, Hendro Budiyo<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wibawa Karta Raharja

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI

e-mail: [abdul.sallam@stie-wikara.ac.id](mailto:abdul.sallam@stie-wikara.ac.id)

### **Abstrak**

Sumber Daya Manusia merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Penelitian ini, bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada VEMU KREASINDO. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada karyawan CV. VEMU KREASINDO. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

**Kata kunci:** Kinerja, Motivasi, Perilaku Kerja Inovatif, Pemberdayaan Ekonomi Kerakyatan

### **Abstract**

Human Resources are an important element in achieving the goals of a company. Good management can encourage motivated human resources to complete their work better from time to time. This study aims to test and analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at VEMU KREASINDO. This type of research uses quantitative research. Data collection was carried out through distributing questionnaires and carried out on CV employees. VEMU KREASINDO. The results of the analysis show that work discipline has a positive effect on employee performance and work motivation has a positive effect on employee performance. Simultaneously, work discipline and work motivation together affect employee performance.

**Keywords :** Performance, Motivation, Innovative Work Behavior, Economic Empowerment of the People

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu departemen yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Departemen sumber daya manusia mempunyai andil dalam mengembangkan potensi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan perannya di perusahaan. Di sinilah departemen sumber daya manusia harus dapat mengelola potensi – potensi karyawan agar dapat mendorong kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu peran penting dari departemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan kesempatan kepada sumber daya manusia di perusahaan agar dapat berperan aktif dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2011:87). Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi,

kesempatan dan faktor – faktor yang dapat mendorong kinerja para karyawan di suatu perusahaan.

Untuk menciptakan perusahaan yang prima diperlukan peran dari para karyawan perusahaan. Kinerja karyawan dapat menentukan baik buruknya organisasi perusahaan. Untuk itu diperlukan berbagai pengetahuan untuk mengelola potensi karyawan agar kinerjanya dapat maksimal.

Terdapat lima indikator yang harus dimiliki karyawan Vemu Kreasindo, diantaranya adalah (1).Disiplin, (2).Inovasi & kreatif, (3). Perhatian terhadap Kejelasan Tugas, Kualitas, dan Ketelitian Kerja, (4). Fokus kepada Kepuasan Pelanggan, dan (5). Empati & Beretitus (attitude) atau sikap

Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan (Sutrisno, 2011). Salah satu potensi karyawan yang penting dalam mendorong kinerja adalah kedisiplinan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Untuk itu, suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para karyawan. Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Sondang P. Siagian (2008:138) Motivasi Kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan 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 perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Reza (2010) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Mahesa (2010) juga menunjukkan hal yang sama yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Studi terdahulu ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa motivasi mempunyai korelasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tentu akan berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Sementara karyawan dengan motivasi rendah cenderung malas untuk bekerja optimal. Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

## **METODE**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan kurun waktu 4 bulan. Tempat untuk melakukan penelitian ini adalah CV. Vemu Kreasindo. Perusahaan ini bergerak dibidang Digital Printing & Display System. Untuk menyiapkan kebutuhan proosi dan kebutuh event suatu perusahaan dan mencetak serta membuat produk promosi untuk kebutuhan ikan dan promosi. CV. Vemu kreasindo selalu berupaya untuk meningkatkan pelayanannya sehingga untuk mendukung hal tersebut diperlukan adanya persiapan pada sumber daya manusia.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor CV. Vemu Kreasindo sejumlah 30 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad n = \frac{30}{1 + 38(0.05)^2} \quad n = 34,70 = 35$$

Dengan demikian sampel yang dibutuhkan adalah 35 pegawai, jadi yang menjadi target penelitian ini adalah yang dianggap telah mewakili populasi.

**Definisi Operasional Variabel**

**Tabel 1 Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi
Disiplin Kerja (X1) Hasibuan (2017:194))	1. Tujuan dan kemampuan. 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadialan 5. Waskat
Motivasi Kerja (x2) Syahyuti (2010)	1. Semangat kerja 2. Dorongan Mencapai tujuan. 3. Rasa tanggung jawab 4. Inisiatif dan kreatifitas
Kinerja Karyawan (Y) Menurut Hasibuan (2017:95-96)	1. Kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreativitas,

**Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, diperlukan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu kuesioner dan wawancara. Dimana kedua metode ini saling mendukung dalam pengumpulan data primer, berikut penjelasannya :

1. Kuesioner (Daftar Pertanyaan) dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis dalam suatu daftar pertanyaan kepada responden.
2. Wawancara dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden dengan cara langsung bertanya kepada responden yang akan di wawancarai.

**Teknik Analisis Data**

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Sementara untuk pengujian reliabilitas digunakan *Alpha Cronbach*. Reliabilitas bertujuan untuk menguji sejauhmana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada waktu yang berbeda.

b. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, dalam penelitian digunakan digunakan regresi linear berganda. Regresi linear berganda didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear berganda adalah:  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots b_n X_n$ .

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh untuk masing-masing variabel (parsial) signifikan atau tidak digunakan uji t. Jika t-hitung > t-tabel berarti  $H_0$  ditolak (ada pengaruh nyata), sebaliknya jika t-hitung < t-tabel berarti  $H_0$  diterima (tidak ada pengaruh nyata). Untuk

mengetahui t-tabel digunakan ketentuan n-2 pada taraf nyata ( $\alpha$ ) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0.05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel tersebut tidak nyata.

Sementara untuk mengukur seberapa besar variabel-variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien ini menunjukkan proporsi variabilitas total pada variabel dependen yang dijelaskan oleh model regresi. Nilai  $R^2$  berada pada interval  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Logikanya, makin baik estimasi model dalam menggambarkan data, maka makin dekat nilai R ke nilai 1 (satu). Nilai  $R^2$  dapat diperoleh dengan rumus:  $R^2 = (r)^2 \times 100\%$ , dimana r= koefisien korelasi.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas X1**  
**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.351	.088	.374*	.077	.546**
	Sig. (2-tailed)		.057	.645	.042	.688	.002
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.351	1	.317	.367*	.085	.636**
	Sig. (2-tailed)	.057		.088	.046	.654	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.088	.317	1	.667**	.290	.727**
	Sig. (2-tailed)	.645	.088		.000	.120	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.374*	.367*	.667**	1	.320	.835**
	Sig. (2-tailed)	.042	.046	.000		.085	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.077	.085	.290	.320	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.688	.654	.120	.085		.002
	N	30	30	30	30	30	30
Total_X1	Pearson Correlation	.546**	.636**	.727**	.835**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas X2**  
**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X4.4	X5.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.601**	.193	.170	.245	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000	.307	.370	.192	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.601**	1	.204	.230	.478**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000		.281	.222	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.193	.204	1	.082	.337	.626**
	Sig. (2-tailed)	.307	.281		.668	.069	.000
	N	30	30	30	30	30	30

X4.4	Pearson Correlation	.170	.230	.082	1	.191	.514**
	Sig. (2-tailed)	.370	.222	.668		.311	.004
	N	30	30	30	30	30	30
X5.5	Pearson Correlation	.245	.478**	.337	.191	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.192	.008	.069	.311		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total_X2	Pearson Correlation	.665**	.749**	.626**	.514**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Y Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_6
Y.1	Pearson Correlation	1	-.052	.327	.320	-.011	.232	.560**
	Sig. (2-tailed)		.785	.078	.085	.956	.216	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	-.052	1	.444*	.241	.067	.496**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.785		.014	.200	.724	.005	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.327	.444*	1	.275	-.013	.178	.617**
	Sig. (2-tailed)	.078	.014		.142	.947	.346	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.320	.241	.275	1	.389*	.259	.700**
	Sig. (2-tailed)	.085	.200	.142		.034	.167	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	-.011	.067	-.013	.389*	1	.085	.399*
	Sig. (2-tailed)	.956	.724	.947	.034		.654	.029
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.232	.496**	.178	.259	.085	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.216	.005	.346	.167	.654		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_6	Pearson Correlation	.560**	.595**	.617**	.700**	.399*	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.029	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil uji validitas di atas

**Tabel5 Hasil Uji Reliabilitas  
 Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	5

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini diperoleh nilai cronbach alpha yaitu sebesar 0,679 yang artinya bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini adalah reliabel.

**Uji regresi linier berganda**

Hasil pengolahan data dengan SPSS untuk analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.014	3.874		2.327	.028
	Total_X1	.477	.173	.450	2.762	.010
	Total_X2	.325	.168	.315	1.933	.064

Dependent Variable: Total\_6

Sumber : Hasil output SPSS

Dari hasil perhitungan dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9.014 + 0.477 + 0.325$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai koefisien regresi linier berganda variabel disiplin kerja (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0.477 yang artinya, setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.477 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan (Y), maka apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi linier berganda variabel komitmen organisasional (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0.325 yang artinya, setiap terjadi peningkatan variabel komitmen organisasional sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.325 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Komitmen organisasional (X2) berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan (Y), maka apabila komitmen organisasional ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Berdasarkan uji analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Disiplin Kerja (X1) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.477.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 7 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.809	2	24.904	10.257	.000 <sup>b</sup>
	Residual	65.558	27	2.428		
	Total	115.367	29			

a. Dependent Variable: Total\_6

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Analisis varian (anova) menunjukkan hasil uji F yaitu sebesar 10.257 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan yang memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi lebih mempunyai kesadaran akan tanggung jawab atas pekerjaannya dan memiliki loyalitas terhadap perusahaannya serta senantiasa berusaha mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal demi tercapainya tujuan organisasi.

### Uji t (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.014	3.874		2.327	.028
	Total_X1	.477	.173	.450	2.762	.010
	Total_X2	.325	.168	.315	1.933	.064

a. Dependent Variable: Total\_6

Sumber : Hasil output SPSS

Hasil uji t diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.010 yang artinya  $\leq 0,05$ . Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara sendiri-sendiri (parsial).

Selanjutnya, pada variabel komitmen organisasional (X2) hasil uji t diketahui memiliki nilai signifikansi sebesar 0.064 yang artinya  $\leq 0,05$ . Oleh karena itu dapat dikatakan variabel komitmen organisasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara sendiri-sendiri (parsial).

### Koefisien Determinasi (R-Square)

Pengujian R-square bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau persentase dari variabel-variabel independen terhadap naik turunnya variabel dependen, berikut hasil olah data peneliti:

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.432	.390	1.558

---

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1  
Sumber : Hasil output SPSS

Variabel independen yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasional memiliki sumbangan pengaruh yang kuat yaitu sebesar 0.432 atau 43.2% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 56,8% adalah faktor lain yang kemungkinan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) diluar variabel yang diteliti.

## PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Vemu kreasindo. Disiplin kerja dapat mengindikasikan adanya semangat kerja diantara para karyawan oleh karena itu, disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja. Hal ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2007) bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Vemu Kreasindo. Karyawan yang memiliki Motivasi Kerja yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan karyawan yang memiliki Motivasi Kerja yang rendah. Motivasi Kerja yang tinggi menghasilkan performa kerja yang baik dan rendahnya tingkat keluar masuk (turn over) karyawan pada CV. Vemu kreasindo. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja akan memiliki produktivitas tinggi yang berarti kinerjanya lebih baik (Luthans, 2002). Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Disiplin kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Vemu kreasindo. Berkaitan dengan hal tersebut Anggi (2014) menyatakan bahwa kinerja yang baik dapat dicapai oleh perusahaan apabila karyawan dapat lebih berkonsentrasi dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Priyatama (2008) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

## SIMPULAN

Secara parsial Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil Uji T (parsial) t-hitung sebesar 2.762 dan t-tabel sebesar 1.703 dan angka signifikansi sebesar 0.064. Secara parsial Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil Uji T (parsial) t-hitung sebesar 1.933 dan t-tabel sebesar 1.703 dan angka signifikansi sebesar 0.064. Secara silmutan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil Uji F (silmutan), F-hitung > F-tabel yaitu sebesar 10.257 > 2.96 dengan nilai signifikan yaitu 0.064 < 0.05. Hasil uji koefisiensi determinasi menunjukkan angka Adjusted R Square sebesar 0.432 atau 43.2% yang artinya variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Kerja (Y) sebesar 56.8% dan sisanya 43.2% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Fauziah, D., & Septiani, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DI RUMAH MAKAN GANDASARI CIJANTUNG PURWAKARTA. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 44-55.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair JR, Joseph F. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-17. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Husein Umar.(2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi ke-2. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Indomedia Pustaka
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk , Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta : ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafr. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabet.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Sadarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-15. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinambela, Lijan Poltak .(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.