Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3 (1) (2024)

Published by: Lembaga Riset Ilmiah – YMMA Sumut

Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Journal homepage: https://jurnal.risetilmiah.ac.id/index.php/jeb

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Yovie Ernanda

Departmen of Management, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:
Received: 22 December 2023
Revised: 15 January 2024
Accepted: 16 February 2024

Keywords:
Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Objek penelitian berada di PT Uni Djaja pemilihan objek disebabkan karena terjadi berkurangnya disiplin karyawan dan motivasi kerja karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Motivasi dapat diduga untuk mengukur kinerja karyawan agar dapat digunakan pada kondisi tertentu dan untuk mengamati perubahan daripada mengukurnya secara langsung. Kedisplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode sampel yang digunakan adalah Sampling Kuota (*Qouta Sampling*) dalam melakukan penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah uji regresi liner berganda, koefisien determinasi pengujian secara simultan (Uji-F) dan secara parsial (Uji-t). Populasi yang digunakan sebesar 151 karyawan dan jumlah sampel yang digunakan adalah 110 karyawan dan 30 orang karyawan digunakan untuk uji validitas dan realibilitas diambil dari perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien determinasi sebesar 77.3%. Dengan nilai F_{hitung} > F_{tabel} (20.039 > 2.98) dan nilai uji t_{hitung} > t_{tabel} variabel motivasi (2.530 > 1.703) dan variabel disiplin (1.864 > 1.703). Dengan demikian motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Uni Djaja.

The object of research is at PT Uni Djaja, the choice of objects is due to the lack of employee discipline and employee motivation to significantly influence employee performance. Motivation can be suspected to measure employee performance so that it can be used in certain conditions and to observe changes rather than measure them directly. Discipline is one's awareness and willingness to obey all company regulations and social norms that apply. Data analysis is quantitative or statistical in order to test the established hypotheses. The sample method used is the Quota Sampling (Qouta Sampling) in conducting research. The analytical method used is multiple linear regression test, the coefficient of determination of testing simultaneously (F-Test) and partially (T-Test). The population used was 151 employees and the number of samples used was 110 employees and 30 employees were used for the validity and reliability tests taken from the company. The results showed that motivation and discipline simultaneously and partially had a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 77.3%. With the value of F_{count}> F_{table} (20.039> 2.98) and test value of t_{count}> t_{table} motivation variable (2.530> 1,703) and discipline variable (1,864> 1,703). Thus motivation and discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. Uni Djaja

This is an open-access article under the CC BY-NC license.

Corresponding Author:
Yovie Ernanda
Department of Managemen, Universitas Prima Indonesia
Jl. Sampul No. 3 Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Email: yovieernanda@unprimdn.ac.id

Pendahuluan

Peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah menentukan keberhasilan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota dalam suatu organisasi. Dalam organisasi pasti sangat membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu agar tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Karena jika sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi buruk, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai sebagaimana yang telah direncanakan.

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh - sungguh sehingga hasil dari aktivitas yanng dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian dilakukan pada PT Uni Djaja yang beralamat di Jl. Medan Deli Tua Km. 8, Kecamatan Medan Johor, Kabupaten Medan, Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian direncanakan pada bulan Juli 2018 sampai dengan bulan Agustus 2018. PT Uni Djaja memiliki Produk Usaha Minuman beralkohol dan Badan Usaha dengan produk Minumal Beralkohol.

Kinerja karyawan di PT Uni Djaja diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai tujuan kerja yang efektif, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurangnya menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, kurangnya kenyamanan bekerja, teman sekantor yang kurang kompak, kurangnya motivasi untuk meningkatkan semangat kerja dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam kinerja karyawan yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja yang akhirnya sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja, motivasi dan kepuasaan kerja.

Motivasi terbentuknya dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif

Dalam organisasi seorang pimpinan memerlukan alat komunikasi dengan paara karyawannya mengenai tingkah laku para karyawan, dan bagaimana memperbaiki perilaku para karyawan menjadi lebih baik lagi, dan disiplin kerja diterapkan meripakan alat komunikasi pimpinan. Karena dengan disiplin dalam bekerja dapat menghasilkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan di teliti adalah disiplin kerja dan motivasi. Peneliti juga mengemukakan mengapa variabel-variabel ini yang dipilih, karena untuk tercapainya tujuan perusahaan kinerja karyawan haruslah selalu di kedepankan. Faktor-faktor pendukung agar kinerja karyawan tercapai yaitu dengan adanya disiplin kerja dan motivasi.Itu lah alasan penulis memilih variabel-variabel ini. Apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, atas latar belakang diatas peneliti akan melakukan suatu penelitian

mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Uni Djaja**.**

Kajian Teori

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014:61) Motivasi terbentuk dari sikap (*attitute*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Pandi Afandi (2016:12), Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan interna dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosiologi, psikologi maupun ahli manajemen melakukan penelitian. Menurut Pamela & Oloko (2015:102), Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Malayu Hasibuan (2016:193), Kedisplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. (Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mancapai hasil yang optimal).

Menurut Pandi Afandi (2016 : 1), Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang - orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai - nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Sindu Mulianto (2008 : 171), Disiplin berasal dari bahasa inggris *discpline* yang berakar dari kata *disciple* yang berarti murid, pengikut, penganut, atau seorang yang menerima pengajaran dan menyebarkan ajaran tersebut. Disiplin yang berasal dari kata *discipline* dapat berarti peraturan yang harus diikuti, bidang ilmu yang dipelajari, ajaran, hukuman atau etika - norma - tata cara bertingkah laku. *Disciplinarian* bermakna orang yang menegakkan disiplin - menegakkan peraturan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012:22), "Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan**.** Pengertian kinerja menurut Cascio (2014:20), "Kinerja merujuk pada keberhasilan karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan". Menurut Paterson dalam Hasibuan (2014:120), "Kinerja adalah penerapan kompetensi untuk mencapai keberhasilan tujuan-tujuan perusahaan melalui pelaksanaan suatu tugas pekerjaan". Menurut Harsuko (2011 : 54), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Menurut Sinambela, dkk (2012 : 67) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh beberapa pakar dapat disimpulkan bahwa kinerja yang diterapkan dalam sebuah

organisasi adalah pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta tata kerja untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Hipotesis

Hipotesis Penelitian atau biasa disebut hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian. Jadi para peneliti akan membuat hipotesa dalam penelitiannya, yang bertujuan untuk menjadikannya sebagai acuan dalam menentukan langkah selanjutnya agar dapat membuat kesimpulan-kesimpulan terhadap penelitian yang dilakukan.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Uni Djaja
H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Uni Djaja
H3 : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Uni Djaja

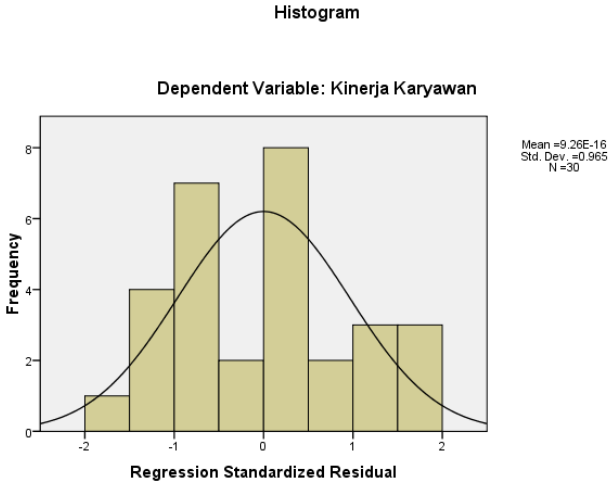
Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang menggunakan pengujian berupa metode statistik atau menggunakan cara lain sebagai analisa datanya, sehingga menghasilkan bentuk berupa angka sebagai hasil penemuannya (Nafi'i, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Uni Djaja Medan. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan Jumlah akhir sebanyak 110 orang. Teknik analisis data menggunakan *regresi* linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

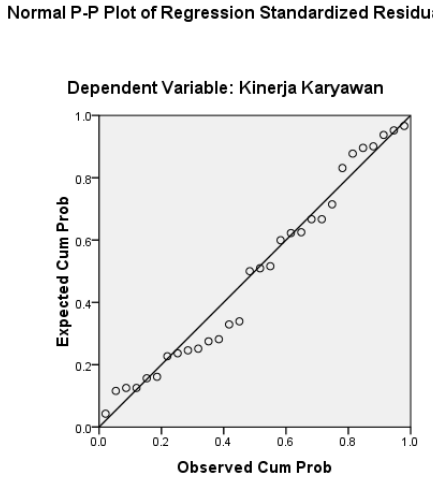
Uji Normalitas

Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau t,idak akan ditunjukkan dengan analisis grafik dan statistik. Analisis grafik yaitu grafik histogram dan grafik *Normal ProbabilityPlot.*



Gambar 1 Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Dari Gambar 1 memperlihatkan bahwa data menyebar dan membentuk lonceng. Hal ini menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas dengan Metode *Probability Plot*

Pada Gambar 2 menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menjelaskan bahwa data berdistribusi normal.

Adapun untuk menguji uji normalitas dalam perhitungan statistik yaitu menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji *OneKolmogorovSmirnov* dapat dilihat pada Tabel 4.9

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan
N		30
Normal Parameters[a]	Mean	20.97
	Std. Deviation	2.141
Most Extreme Differences	Absolute	.174
	Positive	.174
	Negative	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		.954
Asymp. Sig. (2-tailed)		.323

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 1. diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed)* sebesar 0.323. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel independent dan ini dapat dilihat dari Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan catatan apabila VIF > 10 maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas dan apabila VIF< 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, Sedangkan nilai *Tolerance* dikatakan lolos bila nilai Tolerance < 1 Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2. Coefficients Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.799	3.314		.241	.811		
	Motivasi Kerja	.421	.166	.514	2.530	.018	.362	2.766
	Disiplin Kerja	.191	.130	.298	1.468	.154	.362	2.766

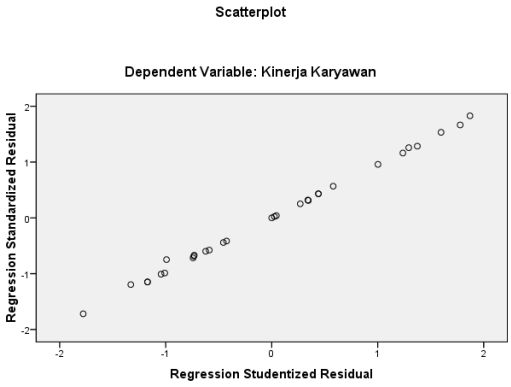
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Perhatikan pada tabel coefficient, bahwa nilai rentangnya sempit, yaitu pada X1 = 0.362 sampai 2.766. Sedangkan pada X2 juga kebetulan hasilnya sama yaitu X2 = 0.362 sampai 2.766. Karena rentangnya sempit maka multikolinearitas tidak terdeteksi

.

Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dengan grafik *Scatter Plot* dapat dilihat pada Gambar



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik - titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah maka dengan demikian "tidak terjadi adanya heterokedasitias" sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi pengaruh struktur model regresi yang baik..

Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi berganda (*multiple regretion*). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stresdan konflik terhadap kinerja karyawan pada PT Uni Djaja dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil seperti Tabel 3

Tabel 3 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.799	3.314		.241	.811
	Motivasi Kerja	.421	.166	.514	2.530	.018
	Disiplin Kerja	.191	.130	.298	1.468	.154

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel coefficients, pada kolom B pada constant (a) adalah 0.799, sedang nilai X1 adalah 0.421 dan nilai X2 adalah 0.191, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = 0.799 + 0.421\ X1 + 0.191\ X2$$

Koefisien-koefisien dalam persamaan regresi diatas memiliki arti sebagai berikut :

1. konstanta sebesar 0.799 mempunyai arti apabila nilai motivasi kerja dan Disiplin kerja sama dengan nol maka kinerja karyawan pada perusahaan bernilai positif sebesar 0.799.
2. koefisien regresi Motivasi kerja sebesar 0.421 mempunyai arti setiap kenaikan Motivasi kerja sebesar 1 satuan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sebesar 0.421.
3. koefisien regresi Disiplin kerja sebesar 0.191 mempunyai arti setiap kenaikan Disiplin kerja sebesar 1 satuan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sebesar 0.191.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi berfungsi untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variabel lain atau berfungsi untuk melihat seberupa besar pelatihan dan Disiplin kerja menjelaskan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773[a]	.597	.568	1.408

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Terlihat nilai R square menunjukkan angka 0,773. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Motivasi kerja dan variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 77.3%, sedangkan 22.7% ditentukan oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya sig. > 0.005 maka Ha diterima.

Tabel 5. ANOVA[b] Uji F (Uji Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.446	2	39.723	20.039	.000[a]
	Residual	53.521	27	1.982		
	Total	132.967	29			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

IV.4.4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua di gunakan korelasi parsial bertujuan untuk mengetahui hubungan murni antara variabel yang lainnya. Untuk menguji keberartian kreasli persial digunakan rumus uji t yang dikemukakan oleh sudjana.

Tabel 6. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.799	3.314		.241	.811
	Motivasi Kerja	.421	.166	.514	2.530	.018
	Disiplin Kerja	.191	.130	.298	1.468	.154

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai t untuk n = 30 - 3 = 27 adalah 1.703

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi kerja secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap kierja karyawan, dari pengolahan SPSS versi 20 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

t.hitung = 2.530
t.tabel = 1.703

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t.hitung= 2.530 lebih besar daripada nial t.tabel = 1.703 dengan sig, 0.000 < 0.05 dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa Ha dierima hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan SPSS versi 20.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

t.hitung = 1.468
t.tabel = 1.703

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t.hitung= 1.468 lebih besar daripada nial t.tabel = 1.703 dengan sig, 0.001 < 0.05 dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa Ha dierima hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t.hitung = 2.530 lebih besar daripada nial t.tabel = 1.703 dengan sig, 0.000 < 0.05 dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa Ha dierima hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t.hitung = 1.468 lebih besar daripada nial t.tabel = 1.703 dengan sig, 0.001 < 0.05 dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa Ha dierima hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terlihat nilai R square menunjukkan angka 0,773. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Motivasi kerja dan variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 77.3%, sedangkan 22.7% ditentukan oleh faktor lain.

Kesimpulan

berdasarkan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Uni Djaja adalah maka kesimpulan dari penelitian ini adalah Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara Bersama sama motivasi dan disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan dari penelitian tentang pengaruh Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Uni Djaja adalah Penerapan dan pengembangan sistem kompetensi hendaknya senantiasa diselaraskan dengan perkembangan teknologi kekinian sehingga dapat memicu inovasi kerja pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain, melakukan penyempurnaan kuesioner, serta melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuesioner. Hal ini dikarenakan sebagian besar kuesioner dalam penelitian ini tidak kembali dikarenakan para calon responden tidak punya cukup waktu.

Referensi

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung PT. RefikaAditama

Afandi, Pandi. (2016). Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research. Yogyakarta: Deepublish

Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies 5 (2)

Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. Journal of Managerial Studies and Research 2 (7).

Ivanko, Prof. dr. Stefan. 2013. Modern Theory of Organization. University of Ljubljana, Faculty of Public Administration

Kondalkar, 2008. *Organizational Behavior*. New Delhi : New Age Internasional (P) Limited, Publisher.

Winardi. 2011.Kepemimpinan dalam Manajemen, PT. Rineka Cipta. Jakarta

A.M, Sardiman (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara

Sindu Mulianto, dkk, Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah, Jakarta:PT Elex Media Komputindo, 2006

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Graha Ilmu). 2009.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta

Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.

Harsuko, Riniwati. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". Malang. UB Press.

Yuwono, T. 2008. Bioteknologi Pertanian. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.

Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Gomes, Faustino Cardoso, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Yogyakarta

Windy Dyah Indryani (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Issn

Sudarano (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan.

Ningsih Sakarsih (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pakaging Section PT. Astra Honda Motor Parts Centre

Muogbo. 2013. The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). The International Journal Of Engineering And Science (IJES). Volume 2 Issue 7. p. 70-80

Fattah, Hussein. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatera (Anggota IKAPI).

Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga