E-ISSN: 3025-0994
Halaman 1-12
Volume 2 Nomor 4 Tahun 2024

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Puja Sukrilah[1], Widhi Ariyo Bimo[2], Muhamad Azis Firdaus[3]

[1,2,3]Program Studi Manajemen, Universitas Ibn Khaldun, Bogor
e-mail: pujasukrillah22@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Yaden Utama. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Yaden Utama. Analisis yang digunakan adalah teknik kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 80 responden. Instrumen penelitian ini lebih bertuju kepada kuesioner. Hasil uji instrument penelitian menggunakan uji analisis regresi berganda, uji t, uji f. Hasil dari analisis menunjukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji analisis regresi berganda. Hasil uji t motivasi kerja di dapatkan hasil uji t hitung>t tabel (0,976 <1,664) artinya Ho1 diterima Ha1 ditolak, uji t disiplin kerja diperoleh hasil (8,271 > 1,644) artinya Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, dan hasil uji f sebesar (39,331 > 3,115) artinya Ho3 ditolak Ha3 diterima. Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Yaden Utama.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on the performance of PT. Anugrah Yaden Utama emoloyees. This type of research is quantitative. The population of this study are employees. The analysis used is a quantitative technique using the saturated sampling technique with a population of 80 respondents. This research instrument is more aimed at questionnaires. The results of the research instrument test used multiple regression analysis tests, t tests, f tests. The results of the analysis show that work motivation has no significant effect and work discipline has a significant effect on employee performance with the results of multiple regression analysis tests. The results of the work motivation t test obtained the results of the t test> t table (0,976 <1,664) meaning that Ho1 is accepted Ha1 is rejected, the work discipline t test obtained the results (8,271> 1,664) meaning that Ho2 is rejected and Ha2 is accepted, and the f test results are (39,331> 3,115) meaning Ho3 is rejected Ha3 is accepted. Based on the results of this data, it can be concluded that work motivation and work discipline affect the performance of employees of PT. Anugrah Yaden Utama.

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

LATAR BELAKANG

Perusahaan atau organisasi dalam menjalankan usahanya pasti memiliki suatu tujuan yang harus dicapai. keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting yang memiliki peranan paling besar dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan suatu perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai penggerak jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Suatu perusahaan tentu

membutuhkan tenaga kerja berupa karyawan guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan atau tidaknya suatu organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Setiap organisasi selalu berusaha mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membantu tercapainya tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan (Mariani, 2016).

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalakan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaannya. melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2012) “kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja berdasarkan kualitas dan juga kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu yang disesuaikan dengan tugas dan juga tanggung jawabnya”. Setiap perusahaan pasti selalu mengharapkan karyawannya berkualitas dan berprestasi dalam memberikan performa yang terbaiknya bagi perusahaan, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai dengan kinerja yang bagus maka pengeluaran beban karyawan akan semakin kecil.

Menurut Rivai (2004:309) “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran nya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Fahmi (2014) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Oleh karna itu kinerja karyawan akan berjalan dengan bagus dan effektif jika didukung dengan motivasi dan disiplin kerja. Penilaian kinerja juga merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Meningkatkan kinerja karyawan juga merupakan salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. SDM yang berkualitas memiliki dampak besar dalam perkembangan perusahaan. Sedangkan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan metode yang berbeda dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja dan disiplin kerja adalah beberapa metode tersebut (Hartanti, 2016).

Menurut Afandi (2018) “motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu untuk berkembang menjadi lebih baik dalam segala hal sebagai konsekuensi dari inspirasi, dorongan, dan motivasi untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan, kesenangan, dan ketelitian untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi”. Karyawan mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, tidak hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan untuk sukses, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi yang berarti “penandaan” dalam bekerja.

Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja

dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini di sebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat. Motivasi karyawan juga bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri seperti, minat pekerja, kemauan, kemampuan dan tanggung jawab. sedangkan Faktor eksternal motivasi kerja karyawan berupa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan masih banyak lainnya. Selain faktor-faktor diatas penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan pun menjadi faktor yang ikut mempengaruhi motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai tanggung jawab karyawan.

Menurut Sunyoto (2012), “motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Wibowo (2017) ”motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia meliputi unsur membangkitkan *(arouse*), mengarahkan *(direct),* dan menjaga *(maintain)* perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”. Sehingga bagi setiap karyawan yang bekerja, motivasi kerja menjadi hal sangat penting, karena motivasi berfungsi sebagai salah satu faktor yang dapat merangsang dan mendorong individu agar dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan dalam mencapai suatu tujuan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor motivasi dan disiplin kerja. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dengan orang lain. Namun dalam kenyataanya motivasi kerja yang tinggi tanpa didikuti dengan kedisplinan dapat mengganggu kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi setidaknya orang yang disiplin dapat meminimalisasi terjadinya sanksi atau hukuman karena pelanggararan peraturan.

Disiplin merupakan suatu sikap hormat suatu karyawan terhadap ketetapan dan peraturan perusahaan. Bila ketetapan dan peraturan yang ada di perusahaan tersebut dilanggar, maka sikap disiplin karyawan tersebut buruk dan harus diperbaiki atau diberi arahan agar ketetapan dan peraturan perusahaan di taatin atau di laksanakan.

Menurut Afandi (2018) “motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu untuk berkembang menjadi lebih baik dalam segala hal sebagai konsekuensi dari inspirasi, dorongan, dan motivasi untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan, kesenangan, dan ketelitian untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi”.

Karyawan memiliki motivasi untuk berprestasi, yang berarti mereka menerima "penandaan" di tempat kerja, serta keinginan untuk mendapatkan keuntungan finansial dan kebahagiaan. Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini di sebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat.

Motivasi karyawan juga bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri seperti, minat pekerja, kemauan, kemampuan dan tanggung jawab. sedangkan Faktor eksternal motivasi kerja karyawan berupa

kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan masih banyak lainnya. Selain faktor-faktor diatas penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan pun menjadi faktor yang ikut mempengaruhi motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai tanggung jawab karyawan. Menurut Sunyoto (2012), "motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang". Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2017) "motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia meliputi unsur membangkitkan *(arouse*), mengarahkan *(direct),* dan menjaga *(maintain)* perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan". Sehingga bagi setiap karyawan yang bekerja, motivasi kerja menjadi hal sangat penting, karena motivasi berfungsi sebagai salah satu faktor yang dapat merangsang dan mendorong individu agar dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan dalam mencapai suatu tujuan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor motivasi dan disiplin kerja. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dengan orang lain.

Melihat arti motivasi, maka orang yang tanpa mempunyai motivasi tidak akan mempunyai hasil kerja yang tinggi. Dengan demikian betapa pentingnya motivasi sumber daya manusia ini. Oleh karena itu perlu diketahui dan dipahami hal-hal yang meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusia. Motivasi kerja juga sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga perlukan adanya pendorong agar karyawan mau mengarahakan semua potensinya. Namun dalam kenyataanya motivasi kerja yang tinggi tanpa didikuti dengan kedisplinan dapat mengganggu kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin merupakan suatu sikap hormat suatu karyawan terhadap ketetapan dan peraturan perusahaan. Bila ketetapan dan peraturan yang ada di perusahaan tersebut dilanggar, maka sikap disiplin karyawan tersebut buruk dan harus diperbaiki atau diberi arahan agar ketetapan dan peraturan perusahaan di taatin atau di laksanakan. Menurut Afandi (2018 : 12) "disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Selain motivasi, disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai sikap disiplin untuk meingkatkan kinerja karyawan". Seperti yang telah dipaparkan di atas bahwa disiplin merupakan komponen penting yang menentukan baik dan buruknya kinerja seorang karyawan, jika karyawan disiplin dalam bekerja maka akan lebih cenderung melakukan aktivitas perusahaan dengan mengikuti aturan yang telah ditetapkan, baik aturan standar maupun tugas yang diberikan serta tanggung jawab sebagai kewajibannya. Disiplin di tempat kerja tidak hanya penting bagi sebuah perusahaan untuk memotivasi karyawannya, tetapi juga penting untuk mencapai tujuan organisasi bisnis. Setiap pekerja di suatu organisasi memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu, setiap karyawan harus didisiplinkan dengan benar.

Menurut Simamora (2006:610) "disiplin adalah produser yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur". Seorang karyawan akan memiliki kualitas pribadi yang tinggi jika mereka memiliki disiplin kerja yang tinggi. Menciptakan kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat dicapai melalui penerapan aturan yang jelas dan prosedur kerja yang mudah dipahami oleh semua pekerja. Jika seorang karyawan memiliki disiplin yang tinggi, mereka cenderung ingin mengembangkan karir mereka sesuai dengan minat dan bakat mereka. Ketika seseorang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, mereka lebih cenderung memiliki kebiasaan yang lebih baik, seperti datang dan pergi kerja tepat waktu, mematuhi peraturan yang berlaku, dan membangun hubungan yang baik dengan sesama karyawan. Ini menjadi dasar untuk etos kerja yang tinggi, yang menghasilkan kinerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2014:193) "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Jadi, kedisiplinan

adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu syarat untuk menerapkan kedisiplinan di lingkungan kerja adalah adanya pembagian kerja yang lengkap di antara karyawan dari tingkat paling bawah, sehingga setiap orang mengetahui apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan dimulai dan diakhiri, apa yang diperlukan, dan siapa yang bertanggung jawab atas hasilnya. Untuk itu, disiplin harus dikembangkan untuk meningkatkan ketertiban dan efisiensi. Tanpa disiplin yang baik, tidak mungkin menjadi pemimpin atau karyawan yang ideal yang diharapkan masyarakat dan perusahaan.

Menurut Mahmudi (2013) “apabila didalam perusahaan atau organisasi setiap karyawan yang bekerja berprestasi, bersemangat, baik dan memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan atau organisasi, maka kinerja perusahan keseluruhan pun akan membaik, maka dari itu kinerja perusahaan atau organisasi adalah cermin dari kinerja individu.”

Dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan, karyawan seharusnya memiliki ketersediaan dan tingkat kemampuan untuk melakukannya, tetapi ketersediaan dan tingkat kemampuan karyawan tidaklah cukup atau kurang efektif tanpa adanya pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dikerjakan. Oleh karna itu kinerja karyawan sangatlah membutuhkan motivasi dari atasan perusahaan serta kinerja karyawan juga harus menerapkan sikap disiplin dalam menjalan tugas yang diberikan agar kualitas yang dihasilkan menjadi baik dan sempurna.

Seperti yang terjadi di perusahaaan PT. Anugrah Yaden Utama saat ini, dimana masih ada karyawan yang terlihat kinerjanya kurang optimal dalam menjalankan tugas dari perusahaan. PT. Anugrah Yaden Utama merupakan perusahaan Manufaktur yang memproduksi berbagai macam furniture Alat Kesehatan Rumah Sakit, Klinik, Puskesmas maupun untuk pribadi.

PT. Anugrah Yaden Utama mengembangkan dan melaksanakan sistem manajemen mutu dan mendokumentasikan pengalaman terbaik untuk lebih memuaskan harapan pelanggan dan pemenuhan persyaratan pelanggan, serta meningkatkan seluruh pengelolaan/proses berdasarkan standar yang digunakan ISO 9001:201. Berdasarkan pengamatan pendahuluan penulis, PT. Anugrah Yaden Utama belum optimal dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia serta upaya untuk meningkatkan kinerja yang masih rendah.

hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020-2021 menunjukkan kinerja yang baik (*good)*, namun menurun pada tahun 2022 dengan nilai 7,98, nilai tersebut belum optimal karena berada pada rentang nilai 60-79 yang menunjukkan kategori rata-rata (*average)* yang artinya belum mencapai nilai yang memuaskan seperti *excellent*.

Salah satu indikasi menurunnya tingkat motivasi dan disiplin karyawan, terlihat dari ketidak hadiran atau absensi karyawan yang fluktuasi (naik turun). Mangkunegara (2014), mengemukakan bahwa “karyawan yang kurang puas dan kurang termotivasi cenderung tingkat absensinya tinggi, karyawan sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif”.

Rata-rata absensi karyawan tahun 2020- 2022 PT Anugerah Yaden Utama menunjukan tingkat absensi karyawan, pada Tahun 2020 jumlah ketidakhadiran mencapai 221 meliputi sakit, izin, alpha dan cuti. Pada Tahun 2021 mencapai 254 dan pada tahun 2022 mencapai 265. Hal tersebut menunjukan absensi karyawan yang begitu meningkat. Jika perusahaan terus membiarkan keadaan tersebut maka akan sangat mempengaruhi jalannya operasional perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan motivasi baik secara materi atau non materi dan menerapkan kedisiplinan yang baik agar karyawan PT. Anugerah Yaden Utama memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi.

Tingkat Motivasi kerja dan disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena secara otomatis motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja, dan kurangnya motivasi kerja serta disiplin kerja karyawan cenderung menurunkan kinerjanya, lebih sering mangkir dan menghasilkan kualitas kerja lebih rendah dari pada karyawan yang termotivasi dan disiplin dalam kerja.

Peraturan diperlukan untuk bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dan menciptakan tata tertib bagi karyawan. Kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari pelanggaran peraturan yang dilakukan. Hal tersebut terdapat pada kenaikan jumlah PT. Anugrah Yaden Utama dalam 2 tahun terakhir. Setiap tahun selalu ada karyawan PT. Anugrah Yaden Utama yang melakukan pelanggaran, baik ringan, sedang maupun berat. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2022 paling banyak karyawan PT. Anugrah Yaden Utama melakukan pelanggaran,

pelanggaran yang terjadi semakin meningkat. Hal ini menunjukan bahwa pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut kurang tegas, dan karyawan merasa tidak puas akan adanya peraturan tersebut.

Peningkatan jumlah absensi dan pelanggaran peraturan yang dilakukan karyawan PT. Anugrah Yaden Utama merupakan peran perusahaan dalam meningkatkan kembali kedisiplinan karyawan itu sendiri, karena dengan meningkatnya hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memenuhi tujuan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan pelanggan.

METODE

Objek penelitian dalam penulisan skripsi ini dilakukan di PT. Anugrah Yaden Utama yang beralamat di Kp Tonggoh RT 001 RW 002 Desa Gunungsari, Kecamatan Citeureup, Kabupaten Bogor. Penelitian ini akan berfokus kepada populasi karyawan di PT. Anugrah Yaden Utama dengan jumlah 80 karyawan serta sekaligus menjadikan 80 orang karyawan tersebut menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,604	0,219	Valid
2	0,549	0.219	Valid
3	0,727	0,219	Valid
4	0,763	0,219	Valid
5	0,664	0,219	Valid
6	0,494	0,219	Valid
7	0,721	0,219	Valid
8	0,805	0,219	Valid
9	0,725	0,219	Valid
10	0,706	0,219	Valid

Sumber: Hasil olah data spss, 2023

berdasarkan tabel diatas, variable motivasi kerja memiliki r hitung yang lebih besar terhadap r tabel, maka dapat dipastikan bahwa konsep pengukuran variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas bagi masing-masing item variabel menujukkan nilai yang berada diatas nilai r tabel untuk n=80-2 yaitu 0,219

Tabel 2 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,727	0,219	Valid
2	0,774	0,219	Valid
3	0,742	0,219	Valid
4	0,547	0,219	Valid
5	0,695	0,219	Valid
6	0,668	0,219	Valid
7	0,704	0,219	Valid
8	0,744	0,219	Valid
9	0,783	0,219	Valid
10	0,810	0,219	Valid

Sumber: Hasil olah data spss, 2023

berdasarkan table diatas, variable disiplin kerja memiliki r hitung yang lebih besar terhadap r tabel, maka dapat dipastikan bahwa konsep pengukuran variabel disiplin kerja dalam penelitian ini

adalah valid. Uji validitas bagi masing-masing item variable menujukkan nilai yang berada diatas nilai r table untuk n=80-2 yaitu 0,219

Tabel 3 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,688	0,219	Valid
2	0,867	0,219	Valid
3	0,846	0,219	Valid
4	0,648	0,219	Valid
5	0,567	0,219	Valid
6	0,683	0,219	Valid
7	0,735	0,219	Valid
8	0,736	0,219	Valid
9	0,783	0,219	Valid
10	0,867	0,219	Valid

Sumber: Hasil olah data spss, 2023

Berdasarkan tabel diatas, variabel disiplin kerja memiliki r hitung yang lebih besar terhadap r tabel, maka dapat dipastikan bahwa konsep pengukuran variable disiplin kerja dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas bagi masing-masing item variabel menujukkan nilai yang berada diatas nilai r tabel untuk n=80-2 yaitu 0,219

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,861	Reliabel
Disiplin Kerja	0,895	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,908	Reliabel

Sumber: Hasil olah data spss,2023

Berdasarkan dari hasil data uji reabilitas pada tabel diatas, dapat dipastikan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki Alpha dengan besaran dari. Menurut Ghozali (2018) menunjukan bahwa Cronbach Alpha dapat diiterima jika > 0,06. sehingga bisa dikatakan setiap konsep pengukuran pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel.

Anilisis Linier Berganda

Tabel 5 Analisis Linier Berganda

Coefficients[a]

	Unstandardized Coefficients		*Standardized Coefficients*		
Model	*B*	*Std. Error*	*Beta*	*t*	*Sig.*
(Constant)	10,080	4,319		2,334	,022
Total X_1	,086	,088	,081	,976	,332
Total X_2	,683	,083	,686	8,271	,000

Sumber: Hasil olah data spss, 2023

Dari hasil pengujian pada tabel diatas, bisa diperoleh persamaan regresi segabagai berikut: Y= 10,080+,086(X_1) + ,683(X_2)

Nilai *Constant* yaitu adalah keadaan sebuah variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X_1), dan variabel disiplin kerja (X_2). Dari hasil pengujian pada tabel diatas, bisa diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: Y=10,080+,086(X_1) +,683 (X_2).

1. Hasil koefesien regresi motivasi kerja (X_1) yaitu ,081, maka setiap perubahan dari satu unit pada variabel motivasi kerja akan mengakibatkan terjadinya sebuah peningkatan kepada kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar ,086, point.
2. Hasil koefisien regresi disiplin kerja (X_2) yaitu ,686, maka setiap perubahan dari satu unit pada variabel disiplin kerja mengakibatkan terjadinya sebuah peningkatan kepada kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar ,683 point.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6 Uji Parsial (Uji t)

	Unstandardized Coefficients		*Standardized Coefficients*		
Model	*B*	*Std. Error*	*Beta*	*t*	*Sig.*
(Constant)	10,080	4,319		2,334	,022
Total X_1	,086	,088	,081	,976	,332
Total X_2	,683	,083	,686	8,271	,000

Sumber: Hasil olah data spss, 2023

Dari hasil table diatas, maka pengujian variable-variabel bebas dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji-t menunjukan bahwa nilai signifikan motivasi kerja tidak berpengaruh t-hitung 0,976 < 1,664 t-tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak.
2. Hasil uji-t menunjukan bahwa nilai signifikan disiplin kerja berpengaruh t-hitung 8,271 > 1,644 t-tabel maka H2 diterima dan H0 ditolak

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 7 Uji Simultan (Uji f)

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1388,037	2	694,018	39,331	,000[b]
Residual	1358,713	77	17,646		
Total	2746,750	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja					

Sumber: Hasil olah data spss,2023

Berdasarkan pada tabel diatas, bisa diketahui bahwa nilai signifikan membuktikan 0,00 < 0,05, dan perhitungan pada pengujian simultan motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 39,331 > F tabel 3.115. Bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti terdapat adanya pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Kolerasi (R)

Tabel 8 Uji Koefiensi Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771[a]	,505	,492	4,20067
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil olah data spss, 2023

Berdasarkan tabel diatas. Model nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.771 artinya hubungan variable independent X^1 dan X^2 dengan variable dependent y kuat karena berada di interval 0,60-0,799.

Koefesien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Uji Koefiensi Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771	,505	,492	4,20067
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil olah data spss, 2023

Berdasarkan hasil dari table diatas . telah didapatkan nilai adjusted R Square (koefiensi determinasi) sebesar 0,492 yang mempunyai arti berpengaruh variable motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan besaran 49,2% serta sisanya adalah 50,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar dari pembahasan ini seperti kepuasan kerja, stress kerja, pelatihan kerja, dan pengaruh gaya kepemimpinan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

berdasarkan uji hipotesis secara persial, telah diketahui bahwa hasil dari t-hitung motivasi kerja (X_1) lebih kecil dari t-tabel (0,976 < 1,664) dengan demikian hipotesis pertama tidak berpengaruh karena nilai t-hitung < t-tabel, maka H0 diterima dan Ha1 ditolak. Dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Yaden Utama.

Seperti hal yang telah dijelaskan didalam definisi variabel motivasi kerja yaitu, mengemukakan bahwa “Motivasi digunakan sebagai alat untuk mengetahui seseorang atas setiap hal untuk mencapai tujuan tertentu, kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya yang sesuai dengan sebuah tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Syahrum Agung, Alfian Rizki, dan M. Aziz Firdaus, 2017;569)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis secara persial maka dapat diketahui bahwa hasil dari nilai t-hitung disiplin kerja (X_2) lebih besar dari t-tabel (8,271 > 1,664) dengan demikian variabel (X_2) dapat dipastikan berpengaruh karena nilai t-hitung > t-tabel, maka H2 diterima dan H0 ditolak. Dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Yaden Utama.

Hal tersebut sesuai dengan hasil pernyataan didalam penelitian Priehadi Dhasa Eka (2014), yaitu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Maka dari itu hal yang penting bagi para karyawan adalah disiplin kerja karena dengan adanya disiplin kerja, maka akan semakin baik serta semakin teratur pula setiap hal-hal yang akan ditargetkan oleh perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis secara bersama-sama (simultan) dapat diketahui bahwa nilai probabilitas 0,05, dengan hasil nilai sig 0,01 < 0,05 dengan nilai F 39,331. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Anugrah Yaden Utama.

Artinya variasi nilai kinerja karyawan di PT. Anugrah Yaden Utama sebesar 49,2% ditentukan oleh faktor dari motivasi kerja dan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini searah dengan hasil pernyataan didalam penelitian Chandra Andika, M. Djudi, dan Yuniadi M. (2017), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang” yang menjelaskan secara simultan motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah diperoleh dan diteliti dalam penelitian pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Yaden Utama dengan responden yang berjumlah 80 karyawan dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dibuktikan oleh nilai T hitung diperoleh 0,976 < T tabel 1,664 , dengan nilai signifikan 0,332 > 0,05. Maka Ho diterima dan H1 ditolak. Dengan artinya tidak terdapat pengaruh signifikan anatara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dibuktikan oleh nilai T hitung diperoleh 8,271 > T tabel 1,644 , dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05. Maka H2 diterima dan Ho ditolak. Dengan artinya adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil dari uji simultan (Uji f), bisa diketahui bahwa nilai signifikan membuktikan 0,00 < 0,05, dan perhitungan pada pengujian simultan motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 39,331 > F tabel 3.115. Bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti terdapat adanya pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y)

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori,Konsep dan Indikator). Riau : Zanafa Publishingi.

Afandi, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Acman: Accounting and management journal, 1(2), 109. https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20

Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi Mayowan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)

Eidy Suitrisno. (2016). Buikui “Manajeimein Suimbeir Daya Manuisia”. 116-120.

Eirni Latifah, Syahruim Aguing, Rachmatllaily.(2019). Peingaruih Motivasi dan Keipuiasan Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan. 2(4) 566-574

Fahmi, Irham, (2014), Pengantar Manajemen Keuangan, Bandung: Alfabeta.

Hartanti,Y. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Palembang.

Hasibuan, Malayu S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT. Bumi aksara.

Hasibuian, M. S. P. (2014). Manajeimein Suimbeir Daya Manuisia (Eidisi Reivisi). Jakarta: Pt. Buimi Aksara.

HASIBUiAN, Malayui SP; HASIBUiAN, H. Malayui SP. Manajeimein suimbeir daya manuisia. Buimi Aksara, 2016.

Ilahi, D. (2017). PEiNGARUiH KEPUASAN KERJA TEiRHADAP DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI PADA PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 44(1), 31–39.

M. Azis Firdaus , Syahrum Agung, A. R. M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Sayap Mas Utama Depo Bogor.

Mahmudi. 2013. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosda karya.

Mariani, L. M. I. (2016). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

Nuiraini, R. (2022). Strateigi Peimasaran Digital Uintuik Meiningkatkan Daya Saing UiMKM di Geipreik Rasya Q (Doctoral disseirtation, Uiniveirsitas Hayam Wuiruik Peirbanas Suirabaya).

Patricia M. Sahanggamui, Silvya L. Mandeiy.(2014). Peingaruih Peilatihan Keirja,Motivasi, dan Disiplin Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan pada PT. Bank Peirkreiditan Rakyat Dana Raya. 2(4) 514-523

Peitrina Gabrieilla, Heindy Tannady.(2019). Peingaruih Motivasi dan Disiplin Keirja Teirhadap Kineirja Guirui di SMAN 8 Beikasi.

Pranitasari, D. (2021). Analisis Disiplin Keirja. Akuintansi dan Manajeimein, Vol. 18 No. 01, April 2021, 18.

Prichadi Dhasa Eika.(2021). Peingaruih Motivasi dan disiplin keirja teirhadap kineirja karyawan PT. Meiga Financei Kantor puisat jakarta seilatan. 3(4) 522-534.

Princeisza Feiyga Candi Peirmana, Antyo Pracoyo (2021) Peingaruih Motivasi Keirja, Disiplin Keirja Dan Kompeinsasi Finansial Teirhadap Kineirja Karyawan. 7(3) 80-89.

Rahadian, A. H., & Keincana, M. (2016). Peingaruih disiplin dan motivasi keirja peigawai teirhadap eifeiktivitas keirja peinangguilangan beincana alam di Keicamatan Suikamakmuir Kabuipatein Bogor. Transparansi: Juirnal Ilmiah Ilmui Administrasi, 8(2), 185-207

Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi.(2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 4(1) 15-33.

Sedarmayanti. (2017) Perancangan dan Pengembangan Sumber Daya Manausia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Acman: Accounting And Management Journal, 2(1),11–19.

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Refomasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siagian, Sondang P (2016). Buku “Fungsi-Fungsi Manajerial”. Edisi Revisi. 17.

Sidiati. (2015). Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan. 7s(2), 178–192.

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinambela, Lijan P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Cet.3. Bumi Aksara, Jakarta.

Subandi, Juwariah (2023) dalam Buku Pintar Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengelola SDM dari Generasi Milenial hingga Generasi Alfa.

Sudarwati, Suparno (2014). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SRAGEN.

Sugiono (2018) 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunyoto Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta : CAPS.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 8. Jakarta : prenada media group.

Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja, Jakarta, Cetakan Keempat, Edisi Ketiga, Penerbit Bumi Aksara.

Yuku, Kamus Besar Bahasa Indonesia Mobile (Ver.1.1.3; Jakarta: Yuku Mobile, 2013)