

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Jasa Arta

Rony Edward Utama<sup>1</sup>, M. Nurhikam Mudin<sup>2</sup>, Nor lailla<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta

[ronyedward60@gmail.com](mailto:ronyedward60@gmail.com); [nurhikam144@gmail.com](mailto:nurhikam144@gmail.com); [nor.lailla@umj.ac.id](mailto:nor.lailla@umj.ac.id)

**Abstract :** *This study aims to determine the effect of motivation on employee performance, to determine the effect of discipline on employee performance. The total population in this study were 58 employees of PT. Karya Jasa Arta. Hypothesis testing using associative research design, statistical analysis methods consisting of multiple linear regression analysis, partial testing (t-test) and testing the coefficient of determination. The results of the research on the partial test (t-test). Shows that the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance, the Discipline variable has a positive and significant effect on employee performance. There is a positive and significant effect between Motivation and Discipline together on employee performance, with a value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $67.904 > 3.16$ ) and a significance ( $0.000 < 0.005$ ). And through testing the coefficient of determination (Adjusted R Square) obtained a value of 0.724 or 72.4%. it means that employee performance is influenced by motivation and discipline by 72.4% while the remaining 27.6% is influenced by other variables.*

**Keywords:** *employee performance, motivation, and discipline*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 58 karyawan PT. Karya Jasa Arta. Pengujian hipotesis menggunakan rancangan penelitian asosiatif, metode analisis statistik yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, pengujian partial (uji-t) dan pengujian koefisien determinasi. Hasil penelitian diuji secara parsial (uji-t). menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan., dengan nilai F hitung  $>$  f tabel ( $67,904 > 3,16$ ) dan signifikan ( $0,000 < 0,005$ ). Dan melalui pengujian koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh nilai sebesar 0,724 atau 72,4 %. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin sebesar 72,4 % sedangkan sisanya sebesar 27,6 dipengaruhi oleh variabel lain

**Kata kunci:** kinerja karyawan, motivasi, disiplin

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh keuntungan yang memuaskan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan perlu didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Namun perusahaan yang sering terjadi mengalami kesulitan dalam menilai kinerja seorang karyawan secara akurat. Pentingnya kinerja karyawan disebabkan oleh keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan yang memegang kendali ataupun tugas yang sangat penting, kinerja karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin, sehingga mampu menghasilkan hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Maka dari itu berbagai upaya harus dilakukan untuk mempertahankan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2013, hal. 46), "Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau

prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki". Sedangkan menurut Ginting (2018, hal. 95) yang menyatakan bahwa kinerja ialah cara kita melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang akan kita capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi maupun perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan agar dapat mencapai tujuan yang akan dicapai.

PT. Karya Jasa Arta adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang Toner Remanufacture, dimana menyediakan suku cadang khususnya printer dan free service toner. Perusahaan ini sangat membutuhkan peranan sumber daya manusia di dalam mewujudkan kepuasan pelanggan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari hasil kinerja karyawan, maka perusahaan sangat harus memperhatikan tentang apa yang menjadi permasalahan bagi karyawannya di dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Penulis menyimpulkan untuk melakukan peningkatan tentang kinerja karyawan diperusahaan ini, maka harus mengetahui permasalahan agar dapat dibenahi dan mendapatkan hasil yang diinginkan perusahaan.

Semenjak covid pada tahun 2020 penuh dengan tantangan bagi usaha perseroan dimana selama tahun tersebut perekonomian secara global kena dampaknya secara signifikan pandemik covid-19. Pengaruhnya sangat dirasakan bagi pengusaha transportasi dan pengusaha kecil. Semenjak diberlakukannya PSBB dan PPKM. Oleh karena itu pandemic covid-19 menjadi tantangan bagi pengusaha dibidang Perdagangan.

## **METODE**

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif., dimana penulis mencoba mengetahui hubungan antara tiga variabel, adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sedangkan Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan terhadap PT. Karya Jasa Arta Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 58 responden dalam penelitian ini

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1  
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	43	74 %
2	Perempuan	15	26 %
	Total	58	100 %

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

Berdasarkan data diatas, responden perempuan lebih banyak dibanding responden laki-laki. Responden perempuan sebesar 26% atau sebanyak 15 responden, sedangkan responden laki-laki sebesar 74% atau sebanyak 43 responden.

Berdasarkan Usia Responden

Tabel 2  
Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	21-30 Tahun	10	17 %
2	31-40 Tahun	26	45 %
3	41-50 Tahun	17	29 %
4	>50 Tahun	5	9 %
	Total	58	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner

Berdasarkan hasil data diatas, responden dikelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu kelompok pertama berusia 21-30 tahun sebesar 17 % atau sebanyak 10 responden, kelompok kedua yaitu berusia 31-40 tahun sebesar 45 % atau sebanyak 26 responden, kelompok ketiga yaitu 41-50 tahun sebesar 29% atau sebanyak 17 responden, kelompok ke 4 yaitu kelompok yang berusia >50 tahun sebesar 9% atau sebanyak 5 responden.

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3  
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1.	SMA	15	26 %
2.	D3	13	22 %
3.	S1	18	31 %
4.	S2	12	21 %
	Total	58	100 %

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

Berdasarkan data diatas, memperlihatkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA sebesar 26% atau sebanyak 15 responden, yang berpendidikan D3 sebesar 22% atau sebanyak 13 responden, yang berpendidikan S1 sebesar 31% atau sebanyak 18 responden dan yang berpendidikan S2 sebesar 21% atau sebanyak 12 responden.

Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4  
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1	0-1 Tahun	12	21 %
2	1-5 Tahun	17	29 %
3	5-10 Tahun	25	43 %
4	>10 Tahun	4	7%
	Total	58	100 %

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner

Berdasarkan data diatas pada tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden dibagi menjadi 4 kelompok lama bekerja yaitu kelompok pertama dengan lama bekerja selama 0-1 tahun sebesar 21 % atau sebanyak 12 responden, kelompok kedua lama bekerja selama 1-5 tahun sebesar 29 % atau sebanyak 17 responden dan kelompok ketiga lama bekerja selama 5-10 tahun sebesar 43 % atau sebanyak 25 responden, dan yang terakhir lama bekerja >10 tahun sebesar 7 % atau sebanyak 4 responden.

Hasil Uji validitas dan uji reliabilitas

**a. Uji Validitas**

Digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data ( $n$ ) = 58, dan didapat  $df = 58 - 2$ , maka didapat  $r$  tabel sebesar 0.2586.

Tabel 5

Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X1)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0.450	0.2586	Valid
Instrumen 2	0.587	0.2586	Valid
Instrumen 3	0.421	0.2586	Valid
Instrumen 4	0.555	0.2586	Valid
Instrumen 5	0.355	0.2586	Valid
Instrumen 6	0.433	0.2586	Valid
Instrumen 7	0.367	0.2586	Valid
Instrumen 8	0.359	0.2586	Valid
Instrumen 9	0.546	0.2586	Valid
Instrumen 10	0.479	0.2586	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Melihat hasil tabel 4.5 dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel sebesar 0.2586 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan Motivasi Kerja valid karena semua item  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

Tabel 6

Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0.410	0.2586	Valid
Instrumen 2	0.558	0.2586	Valid
Instrumen 3	0.428	0.2586	Valid
Instrumen 4	0.510	0.2586	Valid
Instrumen 5	0.371	0.2586	Valid
Instrumen 6	0.495	0.2586	Valid

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 7	0.511	0.2586	Valid
Instrumen 8	0.518	0.2586	Valid
Instrumen 9	0.598	0.2586	Valid
Instrumen 10	0.415	0.2586	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Melihat hasil tabel 4.6 dengan membandingkan r hitung dengan r tabel sebesar 0.2586 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan Disiplin Kerja valid karena semua item r hitung lebih besar dari r tabel

Tabel 7

Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0.514	0.2586	Valid
Instrumen 2	0.449	0.2586	Valid
Instrumen 3	0.407	0.2586	Valid
Instrumen 4	0.377	0.2586	Valid
Instrumen 5	0.447	0.2586	Valid
Instrumen 6	0.427	0.2586	Valid
Instrumen 7	0.450	0.2586	Valid
Instrumen 8	0.457	0.2586	Valid
Instrumen 9	0.620	0.2586	Valid
Instrumen 10	0.589	0.2586	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Melihat hasil tabel 4.7 dengan membandingkan r hitung dengan r tabel sebesar 0.2586 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan kinerja karyawan valid karena semua item r hitung lebih besar dari r tabel.

#### b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha nya di atas 0,600. Apabila nilai Cronbach Alpha suatu instrumen dibawah nilai tersebut maka instrument dinyatakan tidak reliabel. Pada pengujian ini jumlah instrumen variabel independen yang akan diuji sebanyak 10 instrumen untuk Motivasi Kerja, 10 instrumen untuk Disiplin Kerja dan 10 instrumen untuk Kinerja Karyawan yang telah

dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas tiap indikator variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Motivasi	680	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	617	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	617	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan hasil tabel 4.8 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu pengujian melihat adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Adapun metode pengujian yang bisa digunakan yaitu dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIP) dan nilai Tolerance. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan  $VIF < 10$ , maka model regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

Tabel 9  
Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	4.920	3.197		
Motivasi Kerja	.262	.105	.556	1.800
Disiplin Kerja	.610	.086	.556	1.800

Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

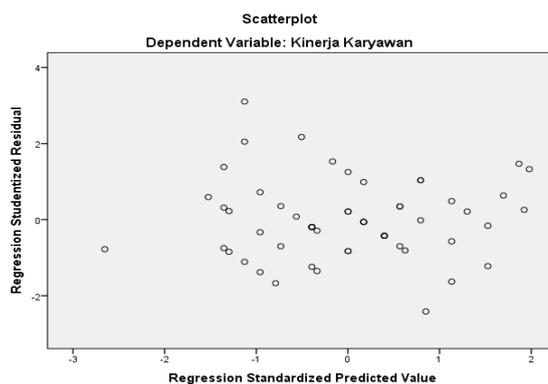
Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar  $1.800 < 10$  dan nilai Tolerance sebesar  $0,556 > 0,10$  di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal ini tersebut menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan

linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2009, hal. 125-126) ada beberapa cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, akan tetapi pada penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependent ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dengan ZPRED dimana sumbu X dan Y telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah di student tized. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut :

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



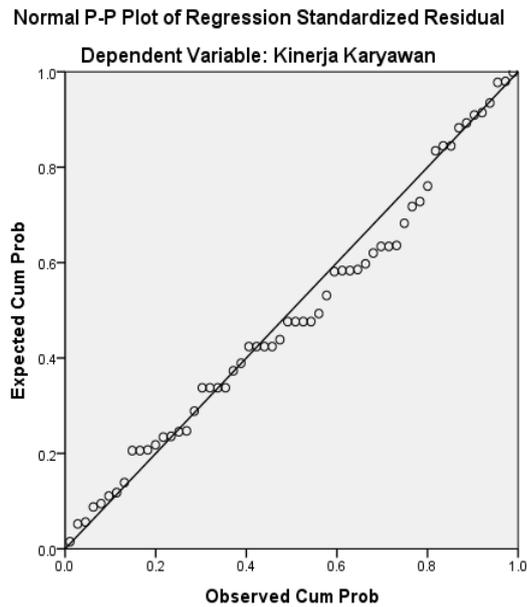
Sumber : Olah Data SPSS 20

Berdasarkan gambar 2.1 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

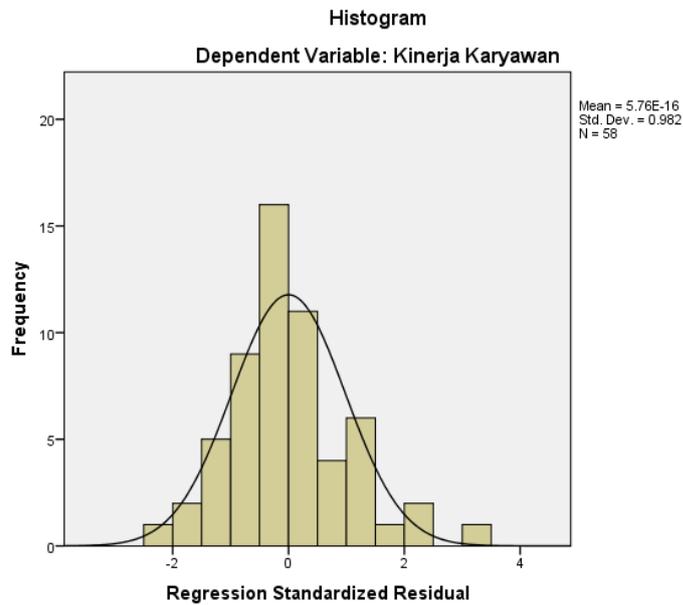
#### e. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Apabila histogram berdistribusi normal maka data yang diperoleh dinyatakan normal, sementara itu apabila PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Normal Probability Plots**



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Grafik Histogram**



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

### f. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2).

Tabel 10

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.920	3.197		1.539	.130
Motivasi Kerja	.262	.105	.236	2.481	.016
Disiplin Kerja	.610	.086	.676	7.112	.000

Dependent Variabel : Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4.920 + 0,262 X_1 + 0,610 X_2$$

- 1) Nilai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja menunjukkan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Artinya jika Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja nilainya adalah 0, maka Kinerja nilai konstanta adalah 4.920.
- 2) Nilai Motivasi Kerja menunjukkan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja searah, semakin naik Motivasi Kerja nilainya mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,262.
- 3) Nilai Disiplin Kerja menunjukkan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja, semakin naik Disiplin Kerja maka semakin naik Kinerja. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,610, artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,610.

**g. Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi berguna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat atau dependen yaitu Kinerja karyawan (Y)

Tabel 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851a	.724	.714	.96962

Predictors : (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan hasil tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0, 724 atau 72,4%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 72,4% dan 27,6% ditentukan oleh variabel lain.

**h. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau terikat.

Tabel 12

Hasil Uji t

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.920	3.197		1.539	.130
Motivasi Kerja	.262	.105	.236	2.481	.016

Disiplin Kerja	.610	.086	.676	7.112	.000
----------------	------	------	------	-------	------

Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

- a. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jasa Arta karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai  $2.481 > 2.00$ . Selain itu, diketahui nilai *sig.* sebesar 0,004 dimana nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau  $0,016 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Jasa Arta
  - b. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jasa Arta karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai  $7.112 > 2.00$ . Selain itu, diketahui nilai *sig.* sebesar 0,000 dimana nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Jasa Arta.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- a. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jasa Arta Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai  $2.481 > 2.00$  dan tingkat signifikan sebesar 0,016 dimana lebih kecil dari 0,05 atau  $0,016 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jasa Arta terutama pada Kebutuhan akan pencapaian dan Kebutuhan perwujudan diri yang merupakan instrument terbesar dari kuesioner yang disebar.
- b. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jasa Arta Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai  $7.112 > 2.00$  dan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jasa Arta terutama pada Jam masuk kerja yang merupakan instrument terbesar dari kuesioner yang disebar.

## **Saran**

- a. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan serta kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan adapun saran-saran yang telah diajukan sebagai berikut:
- b. Dalam hal kinerja karyawan, perusahaan harus memperbaiki dan meningkatkan Kuantitas Kerja. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan PT. Karya Jasa Arta semakin meningkat. Pimpinan perusahaan dalam hal ini perlu memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan, memberikan uraian tugas yang dapat dimengerti kepada karyawan, serta memberikan dukungan dalam bentuk pemberian pendidikan dan pelatihan. sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan kompetensinya dimasa yang akan datang.
- c. Dalam hal Motivasi kerja, perusahaan harus memperbaiki dan meningkatkan Penyediaan fasilitas Kerja. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara saling menghargai hasil, memberikan uraian tugas yang jelas kepada karyawan, serta memberikan suatu pekerjaan yang menantang untuk karyawan agar dapat memunculkan ide dan kreasi baru. sehingga karyawan dapat lebih termotivasi dan terpacu untuk berkembang menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang
- d. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Karya Jasa Arta dalam hal Disiplin Kerja perusahaan perlu untuk mengambil langkah-langkah yang mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan agar Kinerja Karyawan lebih baik lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardi Nupi dan Astry Novitasari (Jurnal Equilibrium Manajemen, 2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Vol.5, No.2.
- Amir, F. 2010. *Measuring The Impact of Office Environment on Performance Level of Employees: A Case of the Private Sector of Pakistan. Proceedings of the 2nd International Conference of AGBA South Asia Chapter on Nurturing Innovation,*

*Entrepreneurship, Investments and Public Private Partnership - in Global Environment.* Bhurban, Pakistan

- Alex S Nitisemito. 2011, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia..
- Alex S. Nitisemito. 2013, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto Suharsimi, Suhardjono, Supardi. 2012. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dessler, Gary, 1992, *Manajemen SDM*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : Prenhallindo
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta.
- Dewi, S. W. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* , hal 496.
- Edison, Emron., dkk. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1994. *Organisasi Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James L. et al. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* “. Semarang : UNDIP.
- Handoko,T,Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,Edisi Kedua:Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko, 1999. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*, BPFE Yogyakarta,Yogyakarta,
- Haryoto. 2001. *Membuat Telur Asin*. Yogyakarta: Kanisius
- Husein, Umar. 2000. *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Husein Umar. 2005, *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Hatch, E. , & Farhady, H. 1981. *Research Design & Statistics for Applied Linguistics*. Tehran: Rahnama Publications.
- Imam Supardi. 2003. *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya*. Bandung: PT. Alumni.
- Kusumawati, R. F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsu Darmayu Ponorogo.