

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAMUDRA OCEAN PERKASA INDONESIA

Dahlia Puspitasari¹, Fajar Azzam Pasha Achmad², Selamat Suprianto³

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana
adeliaputrijendral@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudra Ocean Perkasa Indonesia. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, observasi dan studi kepustakaan terkait tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Jumlah sampel sebesar 32 responden dengan menggunakan teknik sampling insidental. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja Dan Disiplin Berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Samudra Ocean Perkasa Indonesia.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The Effect of Work Motivation and Work Discipline and Employee Performance at PT Samudra Ocean Perkasa Indonesia

This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Samudra Ocean Perkasa Indonesia. The research data were obtained from questionnaires, observations and literature studies related to the research objectives. The analysis technique uses multiple linear regression with hypothesis testing, namely the F test and T test. The number of samples is 32 respondents using the incidental sampling technique. The results showed that the variables of work motivation and discipline had a significant effect either partially or simultaneously on employee performance at PT Samudra Ocean Perkasa Indonesia.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam

keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal karena motivasi

adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Disiplin yang baik mencerminkan besar nya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat di perlukan bimbingan dan peyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan atau instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkankinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan.

Gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan pola kepemimpinan dsb. Namun dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada dua factor utama, yaitu: terkait dengan motivasi dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja pegawai. Dengan melihat kedua factor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan

meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada PT Samudra Ocean Perkasa Indonesia. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan factor tersebut saling berkesinabung sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengetahui bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sugiyono mengatakan bahwa Metode kuantitatif adalah metode yang data penelitiannya berupa angka dan analisis menggunakan statistik (2016, hal. 7). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *Probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*. Banyaknya sampel pada penelitian ini diambil menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)} = \frac{40}{(1 + 40(0,1^2))}$$
$$= \frac{40}{(1 + 40(0,01))}$$
$$= 28,57$$

Keterangan :

n : Jumlah sample

N : Jumlah populasi

e : Tingkat kesalahan diambil
10% = 0,01

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 28 responden. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu Skala Likert. Skala likert merupakan alat untuk mengukur setiap item atau

butir-butir pernyataan memuat pilihan yang berjenjang, dengan skala 1 - 5. Skala terendah adalah 1 mempunyai arti yang sangat tidak setuju dan yang paling tinggi adalah 5 mempunyai arti sangat setuju.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid (sah) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari rtabel (r hitung > rtabel).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja	X1.1	0,743	0,339	Valid
		X1.2	0,865	0,339	Valid
		X1.3	0,693	0,339	Valid
		X1.4	0,771	0,339	Valid
		X1.5	0,797	0,339	Valid
2	Disiplin Kerja	X2.1	0,772	0,339	Valid
		X2.2	0,819	0,339	Valid
		X2.3	0,819	0,339	Valid
		X2.4	0,912	0,339	Valid
		X2.5	0,871	0,339	Valid
3	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,806	0,339	Valid
		Y1.2	0,890	0,339	Valid
		Y1.3	0,993	0,339	Valid
		Y1.4	0,740	0,339	Valid
		Y1.5	0,780	0,339	Valid

Sumber: *Data Primer diolah 2022*

Artinya, nilai tersebut > dari 0,60 yang berarti ketiga instrumen variabel tersebut dikatakan reliabel.

Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas adalah jika nilai *Cronbach's alpha* > dari tingkat signifikansi, maka suatu instrumen dikatakan reliabel, namun jika nilai

Cronbach's alpha < dari tingkat signifikansi maka suatu instrumen dikatakan tidak reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,834	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,894	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,888	0,60	Reliabel

Sumber: *Data Primer diolah 2022*

Uji Normalitas

Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan metode uji *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00490490
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.089
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

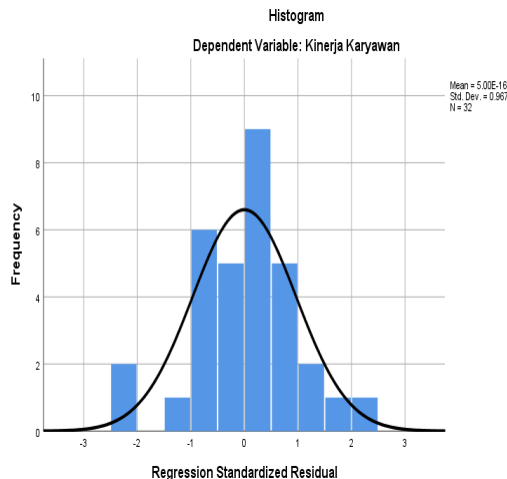
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Data Primer diolah 2022*

Berdasarkan tabel pengolahan data tersebut, dapat diketahui nilai pada *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti lebih > dari 0,05. Selain menggunakan pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat pada

grafik histogram antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Adapun hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Berdasarkan pada grafik diatas, dapat diketahui bahwa garis kurva pada variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) membentuk seperti lonceng, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel bebas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistic
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.791	2.020			1.876	.071	
	Motivasi Kerja	.185	.210	.182		.880	.386	.225
	Disiplin Kerja	.647	.196	.683		3.295	.003	.225

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Primer diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) sebesar 4,443 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,225. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan pada uji mutikolinieritas, jika nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) < dari

10 dan nilai *Tolerance* > 0,1 maka model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.509	1.021		5.398	.000
	Motivasi Kerja	-.098	.106	-.288	-.920	.365
	Disiplin Kerja	-.104	.099	-.329	-1.048	.303

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber: *Data Primer diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,365 dan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,303. Nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda memiliki makna bahwa dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel terikat (Y) dan lebih dari satu variabel bebas (X1, X2).

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.791	2.020		1.876	.071
	Motivasi Kerja	.185	.210	.182	.880	.386
	Disiplin Kerja	.647	.196	.683	3.295	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Primer Diolah 2022*

Dari data gambar diatas perhitungan nilai regresi tersebut diperoleh nilai constant (a) sebesar 3,791 sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,647 sehingga persamaan regresi nya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 3,791 + 0,185 X_1 + 0,647X_2$$

Nilai konstanta sebesar 3,791 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah 0,647. Dan nilai koefisien regresi X sebesar 3,791. Dengan nilai signifikansi adalah 0,000 ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklan dan merek berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Determinasi

Tujuan dilakukan pengujian koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam bentuk presentase. Adapun hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinasi (X_1 , X_2 , - Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.700	2.07289

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Primer Diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai R Square (R^2) sebesar 0,719. Artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh sebesar 71,9 % dan 28,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Korelasi

Tujuan dilakukannya uji korelasi adalah untuk mengetahui adanya korelasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 7 Skala Interpretasi Nilai R

Interval nilai r	Interpretasi
0,001-0,200	Korelasi Sangat Lemah
0,201-0,400	Korelasi Lemah
0,401-0,600	Korelasi Cukup Kuat
0,601-0,800	Korelasi Kuat
0,801-1,00	Korelasi Sangat Kuat

Tabel 8 Hasil Uji Korelasi

		Correlations	
		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.880 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.880 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	32	32
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.784 ^{**}	.844 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	32	32

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

Sumber: *Data Primer Diolah 2022*

- Diketahui nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$, dengan asumsi terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai r variabel motivasi kerja sebesar 0,784 yang menandakan nilai korelasi positif, artinya terdapat hubungan positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kategori hubungan yang kuat yaitu 0,784.
- Diketahui nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$, dengan asumsi terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai r variabel motivasi kerja sebesar 0,844

yang menandakan nilai korelasi positif, artinya terdapat hubungan positif antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan kategori hubungan yang sangat kuat yaitu 0,844.

Uji Simultan

Uji simultan (*f-test*) dilakukan untuk menguji besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama.

Tabel 9 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	319.610	2	159.805	37.191
	Residual	124.609	29	4.297	
	Total	444.219	31		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: *Data Primer Diolah 2022*

Berdasarkan pada tabel tersebut, dapat diketahui variabel Motivasi Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai f_{hitung} sebesar $37,191 > 3,32$. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan pada uji simultan, $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 6,914 dan nilai t_{tabel} 2,045 ($6,914 > 2,045$). Artinya H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan. Berdasarkan pengujian koefisien korelasi, diketahui nilai R sebesar 0,784 dan pengujian determinasi, dapat diketahui nilai R Square (R^2) sebesar 0,614. Artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh sebesar 61,4 % dan 38,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karna motivasi adalah keadaan internal diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diketahui nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 8,612 dan nilai t_{tabel} 2,045 ($8,612 > 2,045$). Artinya H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak, atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi antara variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dapat diketahui nilai R Square (R^2) sebesar 0,712. Artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 71,2 % dan 28,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Disiplin yang baik mencerminkan besar nya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat di perlukan bimbingan dan peyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan atau instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkankinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara simultan, diketahui variabel Motivasi Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai f_{hitung} sebesar $37,191 > 3,32$. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan pada uji simultan, $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, dapat diketahui nilai R Square (R^2) sebesar 0,719. Artinya bahwa

variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 71,9 % dan 28,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada PT Samudra Ocean Perkasa Indonesia. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan factor tersebut saling berkesinabung sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN

1. Berdasarkan Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 6,914 dan nilai t_{tabel} 2,045 ($6,914 > 2,045$). Artinya H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi, dapat diketahui nilai R Square (R^2) sebesar 0,614. Artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh sebesar 61,4 % dan 38,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

2. Berdasarkan pengujian secara parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diketahui nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 8,612 dan nilai t_{tabel} 2,045 ($8,612 > 2,045$). Artinya H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak, atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi antara variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dapat diketahui nilai R Square (R^2) sebesar 0,712. Artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 71,2 % dan 28,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
3. Berdasarkan pengujian secara simultan, diketahui variabel Motivasi Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai f_{hitung} sebesar 37,191 $>$ 3,32. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan pada uji simultan, $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, dapat diketahui nilai R Square (R^2) sebesar 0,719. Artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 71,9 % dan 28,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
4. Diketahui nilai koefisien korelasi pearson (R) variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,784 dengan nilai signifikansi 0,000 artinya $<$ 0,05, yang menandakan bahwa terdapat korelasi atau hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.
5. Diketahui nilai koefisien korelasi pearson (R) variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,844 dengan nilai signifikansi 0,00 artinya $<$ 0,05, yang menandakan bahwa terdapat korelasi atau hubungan positif yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja

- dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Kurniawan, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pelita Harapan Bekasi. *PARAMETER*, 4(1).
- Lie, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Padurenan Jaya Kontruksi. *PARAMETER*, 6(2), 41-55.
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105-128.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).