

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI PESONA KAHYANGAN

Yohanes Very Vernando Rambe^a, Wijil Nugroho, S.E., MBA^b

^a Mahasiswa Manajemen, yohanes.very@matanauniversity.ac.id, Matana University

^b Dosen pembimbing, wijil.nugroho@matanauniversity.ac.id, Matana University

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan kualitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BUMI PESONA KAHYANGAN pada Penelitian ini menganalisa data literatur dan jurnal, lalu mengukur dengan membuat kuesioner dalam pertanyaan tertutup yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya. Penelitian ini akan menunjukkan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Objek dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) dan sampelnya adalah 36 Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan kualitatif.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and the quality of work motivation on employee performance at PT. BUMI PESONA KAHYANGAN. In this study, we analyzed literature and journal data, then measured it by making a questionnaire in closed questions, namely a questionnaire that had the answers provided. This study will show Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2). The object of this research is Employee Performance (Y) and the sample is 36 employees. The method used in this research is quantitative and qualitative methods

Keywords: Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pada jaman di era revolusi industri 4.0 perusahaan Pt. Bumi Pesona Kahyangan menuntut untuk dapat mengoptimalkan persaingan usaha tempat penginapan villa serta dapat diharapkan untuk mencapai sebuah Visi perusahaan penginapan itu tersebut sesuai dengan organisasi perusahaan.

Manusia sering kali melupakan bahwa mereka adalah sebagai asset perusahaan dan sebagai sumber daya manusia yang kompetitif dan mampu untuk berkembang serta menjadi salah satu unsur yang sangat terpenting didalam dunia Perusahaan Villa bahkan seiring berjalannya waktu dan suatu organisasi perusahaan meskipun unsur lainnya sudah terpenuhi .

Demikian juga PT. BUMI PESONA KAHYANGAN yang bergerak dibidang jasa penginapan dalam mencapai keunggulan dan persaingan penginapan terkendala dengan masalah di ke disiplin, Disiplin Karyawan PT. BUMI PESONA KAHYANGAN dalam menjalankan pekerjaannya sangatlah kurang karena karyawan sering kali melakukan pelanggaran dan tidak mematuhi peraturan –aturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan tersebut maka karyawan akan diberikan sanksi dan dikurangi gajinya dari sebelumnya serta karyawan sering terlambat masuk jam kerja dan dikasih Surat Peringatan Pertama, yaitu jika karyawan dalam 1 Tahun sudah mendapatkan SP (Surat Peringatan) 2x SP, 3 xSP nya maka Otomatis karyawan di keluarkan dari perusahaan jika perusahaan tidak mematuhi aturan perusahaan, sehingga dapat menyebabkan turunnya jumlah target penginapan PT. BUMI PESONA KAHYANGAN .

Berdasarkan Management Operasional Review PT. BUMI PESONA KAHYANGAN dapat di

ketahui bahwa target kerja perusahaan jasa penginapan dalam kurun waktu singkat harus segera menyelesaikan target yang diharapkan oleh perusahaan jasa penginapan harus selesai tepat waktu hal ini dapat disebabkan banyaknya karyawan yang kurang disiplin kerja di dalam perusahaan sektor jasa penginapan berdampak pada persaingan jasa antar penginapan yang semakin ketat dengan adanya kedisiplinan . Menurut Hasibuan (2004) berpendapat bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Didalam perusahaan karyawan kurang dorongan semangat dan motivasi , sehingga mereka tidak semangat dalam melakukan hal kerjaan sehingga hasilnya tidak efisien dan efektif .

MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BUMI PESONA KAHYANGAN.
Menurut Rivai (2005) (dalam Nisa ,Makmuri , dan Hasmawaty ,2017), mengatakan bahwa pengertian Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu .

Kinerja menurut Sedarmayanti (2011) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau sebuah organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan). Jika Kedisiplinan kerjanya kurang maka mengalami dampak turunya kinerja karyawan Villa begitupun juga sebaliknya Perusahaan PT.BUMI PESONA KAHYANGAN didirikan juli 2004. untuk mengakomodasikan tamu menginap dengan jumlah 70 kamar ,dengan konsep desain bergaya bali , jogja , jawa dan sunda yang di kelilingi banyak pohon rindang serta tanaman local lainnya .

Sarana untuk mempromosikan atau memasarkan (Sales dan Marketing) dengan menggunakan media social, brosur, email, telepon , informasi dari pelanggan tamu reguler orang per orang.

Standard Operation Procedure

Dalam pengoperasian resort memiliki standard operasional prosedur dimana karyawan dan karyawan di berikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan dibidangnya untuk melayani tamu dengan sopan dan ramah . Disamping itu SOP itu juga dibuat house rule karyawan – karyawan sebagai aturan kerja yang dalam melaksanakan tugas harus di taati .

Bagi para pengunjung resort pun selama berada lingkungan resort harus menaati SOP yang ada di resort . Budaya organisasi yang tidak terserap lagi dengan baik dan Displin Kerja , Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan yang terkadang menurun dan naik serta menjadi salah satu penyebab akibat dalam hal mempromosikan villa ini menunjukkan Displin Kerja Karyawan , Motivasi karyawan dan kinerja karyawan terhadap tempat kerjanya , dimana seharusnya karyawan mengeluarkan segenap kemampuannya yang dapat dimiliki untuk kemajuan perusahaan PT. Bumi Pesona Kahyangan kemajuan dan keberhasilan pada suatu organisasi sangatlah tergantung pada karyawannya terutama sejauh mana karyawan tersebut mampu dan mau untuk bekerja keras , kreatif , inovatif , loyal , disiplin , jujur serta bertanggung jawab yang tentunya akan menentukan prestasi Cabang. Dengan Melihat fenomena ini maka penulis ingin menganalisa ,seberapa besar PENGARUH DISPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BUMI PESONA KAHYANGAN untuk mendapatkan kinerja yang terbaik , maka diperlukan Sumber Daya Manusia dan betapa pentingnya Sumber Daya Manusia juga didukung oleh Undang – Undang Ketenagakerjaan ,yakni dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk menghasilkan kinerja yang di perlukan membuat karyawan memiliki kualitas yang tinggi sehingga kinerja yang dapat di hasilkan juga tinggi .Kita dapat Melihat persaingan dalam era bisnis perbankan yang semakin kompetitif, suatu perusahaan dituntut agar dapat bersaing dengan memiliki daya saing yang tinggi. yang tinggi bergantung pada kualitas perusahaan PT.BUMI PESONA KAHYANGAN dimana kualitas perusahaan dapat mencakup potensi kinerja karyawan yang dimilikinya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan Pt. Bumi Pesona Kahyangan menjadi perhatian hal ini masih menjadi suatu masalah utama di dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, perusahaan dapat memaksimalkan kinerja karyawandengan memilih sumber daya manusia yang berkualitas pengalaman kerja yang dimiliki merupakan prioritas dan juga tantangan bagi setiap perusahaan Pt.Bumi Pesona Kahyangan .Suatu perusahaan memiliki peralatan yang lengkap dan teknologi

yang sangat canggih meskipun tidak akan berjalan maksimal jika perusahaan jasa penginapan yang memiliki karyawan yang mumpuni dan berpengalaman serta ahli dibidangnya sehingga kinerja karyawan pada perusahaan jasa penginapan bergantung pada kinerja karyawannya yang sudah bentuk melalui Displin Kerja Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan mengukur tinggi-rendahnya kinerja seseorang, dapat dari kinerja yang dihasilkan berdasarkan seberapa kemampuan karyawan Villa dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pencapaian target perusahaan Villa dengan baik serta dalam kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu yang telah ditargetkan .

2. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Displin Kerja

Menurut Hasibuan (2004) berpendapat bahwa) Displin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. didalam perusahaan karyawan kurang dorongan semangat dan motivasi , sehingga mereka tidak semangat dalam melakukan hal kerjaan sehingga hasilnya tidak efisien dan efektif .

2. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2005) (dalam Nisa ,Makmuri , dan Hasmawaty ,2017), mengatakan bahwa pengertian Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu .

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Sedarmayanti (2011) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau sebuah organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan)

3. METODOLOGI PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini 47 orang yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu metode penelitian dimana data yang dihasilkan dalam bentuk angka dan analisis statistika. Dalam penelitian ini, analisis statistika diolah menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Product & Service Solutions*) Versi 25.0 for Windows. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio yang menjadi focus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang akan diteliti.

Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

H_0 : $r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

H_1 : $r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 23.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan

dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Disipilin Kerja (X1)

Item	5		4		3		2		1		Rata-rata
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	Item
X1.1	7	14.89	39	82.98	1	2.13	0	0.00	0	0.00	4.13
X1.2	2	4.26	43	91.49	1	2.13	1	2.13	0	0.00	3.98
X1.3	7	14.89	38	80.85	2	4.26	0	0.00	0	0.00	4.11
X1.4	7	14.89	32	68.09	7	14.89	1	2.13	0	0.00	3.96
X1.5	29	61.70	16	34.04	1	2.13	1	2.13	0	0.00	4.55
X1.6	2	4.26	43	91.49	1	2.13	1	2.13	0	0.00	3.98
X1.7	1	2.13	43	91.49	0	0.00	3	6.38	0	0.00	3.89
X1.8	1	2.13	44	93.62	2	4.26	0	0.00	0	0.00	3.98
X1.9	1	2.13	43	91.49	2	4.26	1	2.13	0	0.00	3.94
X1.10	1	2.13	44	93.62	1	2.13	1	2.13	0	0.00	3.96
Rata-rata Variabel											4.05

Motivasi Kerja (X2)

Item	5		4		3		2		1		Rata-rata
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	Item
X2.1	1	2.13	44	93.62	2	4.26	0	0.00	0	0.00	3.98
X2.2	2	4.26	42	89.36	3	6.38	0	0.00	0	0.00	3.98
X2.3	2	4.26	42	89.36	2	4.26	1	2.13	0	0.00	3.96
X2.4	9	19.15	36	76.60	1	2.13	1	2.13	0	0.00	4.13
X2.5	0	0.00	44	93.62	3	6.38	0	0.00	0	0.00	3.94
X2.6	1	2.13	42	89.36	4	8.51	0	0.00	0	0.00	3.94
X2.7	0	0.00	20	42.55	5	10.64	22	46.81	0	0.00	2.96
X2.8	4	8.51	39	82.98	4	8.51	0	0.00	0	0.00	4.00
X2.9	0	0.00	45	95.74	0	0.00	2	4.26	0	0.00	3.91
X2.10	2	4.26	43	91.49	1	2.13	1	2.13	0	0.00	3.98
X2.11	0	0.00	34	72.34	4	8.51	9	19.15	0	0.00	3.53
X2.12	0	0.00	26	55.32	8	17.02	13	27.66	0	0.00	3.28
X2.13	1	2.13	44	93.62	1	2.13	1	2.13	0	0.00	3.96

X2.14	8	17.02	33	70.21	6	12.77	0	0.00	0	0.00	4.04
X2.15	4	8.51	42	89.36	1	2.13	0	0.00	0	0.00	4.06
Rata-rata Variabel											3.84

Kinerja Karyawan (Y)

Item	5		4		3		2		1		Rata-rata
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	Item
Y1	0	0.00	43	91.49	3	6.38	1	2.13	0	0.00	3.89
Y2	17	36.17	25	53.19	4	8.51	1	2.13	0	0.00	4.23
Y3	0	0.00	43	91.49	3	6.38	1	2.13	0	0.00	3.89
Y4	4	8.51	41	87.23	2	4.26	0	0.00	0	0.00	4.04
Y5	2	4.26	42	89.36	3	6.38	0	0.00	0	0.00	3.98
Y6	15	31.91	30	63.83	2	4.26	0	0.00	0	0.00	4.28
Y7	5	10.64	39	82.98	2	4.26	1	2.13	0	0.00	4.02
Y8	8	17.02	33	70.21	4	8.51	2	4.26	0	0.00	4.00
Y9	5	10.64	37	78.72	3	6.38	2	4.26	0	0.00	3.96
Y10	2	4.26	41	87.23	3	6.38	1	2.13	0	0.00	3.94
Y11	10	21.28	32	68.09	4	8.51	1	2.13	0	0.00	4.09
Y12	3	6.38	40	85.11	3	6.38	1	2.13	0	0.00	3.96
Y13	1	2.13	38	80.85	4	8.51	4	8.51	0	0.00	3.77
Y14	3	6.38	42	89.36	1	2.13	1	2.13	0	0.00	4.00
Y15	2	4.26	43	91.49	2	4.26	0	0.00	0	0.00	4.00
Y16	2	4.26	34	72.34	9	19.15	2	4.26	0	0.00	3.77
Y17	1	2.13	43	91.49	2	4.26	1	2.13	0	0.00	3.94
Y18	1	2.13	42	89.36	2	4.26	2	4.26	0	0.00	3.89
Y19	21	44.68	23	48.94	3	6.38	0	0.00	0	0.00	4.38
Y20	16	34.04	26	55.32	4	8.51	1	2.13	0	0.00	4.21
Y21	3	6.38	42	89.36	1	2.13	1	2.13	0	0.00	4.00
Y22	0	0.00	43	91.49	3	6.38	1	2.13	0	0.00	3.89
Rata-rata Variabel											4.01

Dari Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

Hasil Uji Reabilitas

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0.855	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0.776	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.926	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :
 Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10 : Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.52350446
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.081

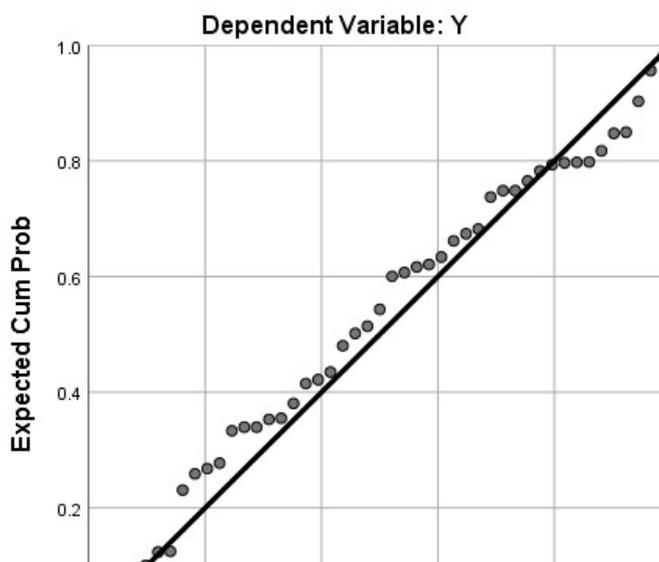
Negative	-.096
Test Statistic	.096
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.200 (dapat dilihat pada Tabel 4.10) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 P-P Plot

Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini untuk mengetahui korelasi antara sisaan yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam deret waktu) atau ruang (seperti dalam data *cross section*). Dalam konteks regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam sisaan (ϵ_i). Hal ini memperlihatkan bahwa model klasik mengasumsikan bahwa unsur sisaan yang berhubungan dengan pengamatan tidak dipengaruhi oleh sisaan yang berhubungan dengan pengamatan lain yang mana pun

Dari tabel Durbin-Watson untuk $n = 47$ dan $k = 2$ (adalah banyaknya variabel bebas) diketahui nilai d_u sebesar 1.620 dan $4-d_u$ sebesar 2.380. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10 : Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,752

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4.10 diketahui nilai uji Durbin Watson sebesar 1,752 yang terletak antara 1.620 dan 2.380, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi.

4.4.3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 : Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.717	1.395
X2	0.717	1.395

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.11, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Disiplin Kerja adalah 0.717
- Tolerance untuk Motivasi Kerja adalah 0.717

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Disiplin Kerja adalah 1,395
- VIF untuk Motivasi Kerja adalah 1,395

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

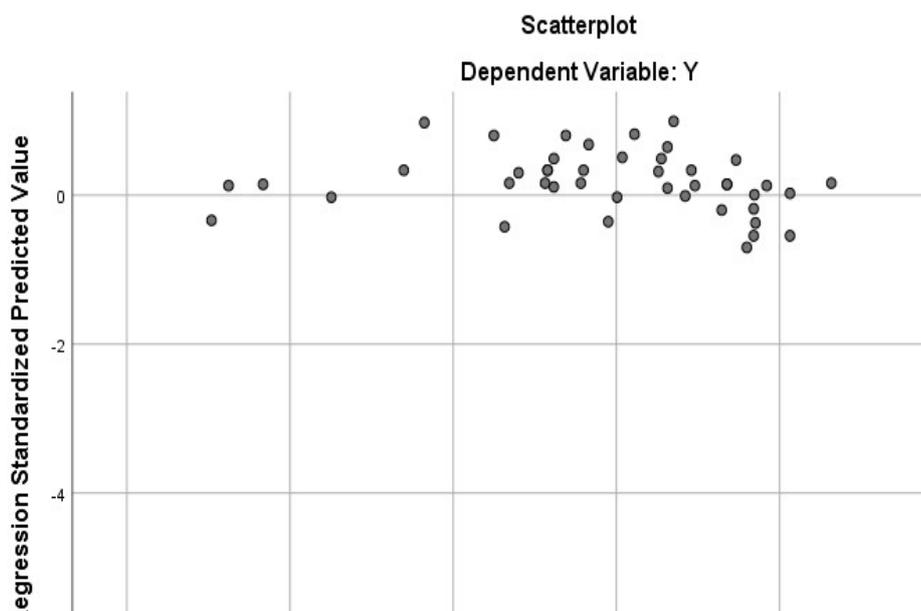
Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini diambil sebanyak 47 orang yang telah menjadi responden. Uji Instrumen dari penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji realibilitas, hasil yang diperoleh yaitu uji validitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari r table yang berarti tiap – tiap *item* variable adalah valid, sehingga disimpulkan bahwa *item – item* tersebut dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian. Dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* yang dimana setiap *variable* ditemukan sudah reliable karena nilai dari *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Uji asumsi klasik yang menjadi pengujian berikutnya, uji asumsi klasi terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Dimulai dari uji normalitas, dapat dilihat pada *table* Hasil Uji Normalitas yang dimana pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnof*, dengan nilai signifikan yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya *unstandardrized* terdistribusi normal. Kemudian uji kedua yaitu uji Multikolinearitas dengan nilai *tolerance* masing – masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variable bebas. Uji ketiga yaitu uji heteroskedastisitas dengan hasil yang menggunakan diagram *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

5 Kesimpulan

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diterima.
2. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan mutu dari Motivasi Kerja, karena variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S. P. (2011) . Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelimabelas, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veitzal& Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Desy Puspita, Sri Widodo, (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PERSADA ARKANA BUANA, JAKARTA**

Chusnah, Heni Purwanti , (2019) Pengaruh Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SGI

Kartika Dewi , (2017) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Utama Medan

FRANS EDWARD J SIMBOLON,(2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Cabang Brigjend Katamso Medan

Muhammad Farras Abyan ,(2019) Pengaruh Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sakola Dan InteeShirt YogyaKarta

<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/07/25-pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli.html>

<http://repository.unpas.ac.id>

<http://melihatdunia-acakadut.blogspot.com/2012/05/normal-0-false-false-false-in-x-none-x.html>