

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CAREFAST GRAND JATI JUNCTION

Oppie Meisya Tanjung<sup>1</sup>, Septi Damai Putri Gulo<sup>2</sup>, Sefilina Putri Lawolo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Tjut Nyak Dhien

Email: oppie@utnd.ac.id

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance. This study adopts a quantitative associative methodology, the population in this study are all employees at Carefast Grand Jati Junction. To determine the sample size, using a saturated sample method where all members of the population are used to fill out a questionnaire with a Likert scale. The collected data were then analyzed using the SPSS approach. The findings of the study revealed that partially work motivation has a significant effect on the performance of Carefast Grand Jati Junction employees, work discipline does not affect the performance of Carefast Grand Jati Junction employees, simultaneously work motivation and work discipline have a significant effect on the performance of Carefast Grand Jati Junction employees.*

**Keywords:** Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), Employee Performance (Y)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengadopsi metodologi asosiatif kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat di Carefast Grand Jati Junction. Untuk menentukan ukuran sampel, menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi digunakan untuk mengisi kuesioner dengan skala Likert. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan pendekatan SPSS. Temuan penelitian mengungkap secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Carefast Grand Jati Junction, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Carefast Grand Jati Junction, secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Carefast Grand Jati Junction.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja (J Jufrizen, 2016).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018).

Selain itu untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Siagian & Khair, 2018).

Kinerja pegawai yang rendah tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah motivasi. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi suatu kebutuhan individual tertentu (Robbins, 2012)

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Sutrisno, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astika & Yasa, 2018) dan (Susanti, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu bentuk kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Untuk dapat mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan serta motivasi dari pimpinan organisasi. Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Agar dapat mendorong kedisiplinan pegawai diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan feedback (umpan balik) terhadap kedisiplinan pegawai yaitu dengan memberikan reward (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta punishment (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya (Rizal & Radiman, 2019)

Disiplin merupakan salah satu alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya sehingga pegawai tersebut dapat mengubah perilaku serta mentaati semua aturan perusahaan sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai, di mana semakin tinggi disiplin pegawai semakin tinggi juga kinerjanya dan sebaliknya (Jufrizen, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Utara & Rasto, 2019) dan (Hadiati, 2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki arti penting karena tentang kinerja yang sangat diperlukan organisasi dan banyak mendapat perhatian banyak peneliti. Penelitian ini berupaya mendapatkan titik temu dari kesenjangan penelitian dengan memasukkan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja yang pada penelitian sebelumnya temuannya terdapat perbedaan.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kajian Pustaka**

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Menurut (Rivai, 2014) “kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu. Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja pegawai adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan setiap karyawannya pasti memiliki kondisi yang diinginkan, tetapi karena ada banyaknya kendala yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri sehingga dapat berdampak buruk maupun baik bagi perusahaan itu sendiri. Menurut (Kasmir, 2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: 1) Kompetensi/Kemampuan, 2) Pengetahuan, 3) Rancangan kerja, 4) Kepribadian, 5) Motivasi kerja, 6) Kepemimpinan, 7) Gaya kepemimpinan, 8) Budaya organisasi, 9) Kepuasan kerja, 10) Lingkungan kerja, 11) Loyalitas, 12) Komitmen, 13) Disiplin kerja

### **Motivasi Kerja**

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbunan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah

sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (Afandi, 2016) disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut (Hasibuan, 2016) disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja**

Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014).

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astika & Yasa, 2018) dan (Susanti, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan kinerjanya. Penegakan disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015) Berdasarkan hasilpenelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Utara & Rasto, 2019) dan (Hadiati, 2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja**

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Juniari et al., 2015).

Penegakan disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

### **H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja**

Berdasarkan uraian sebelumnya dan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## **Gambar 1 Kerangka Konseptual**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data kuantitatif. Instrumen penelitian dilakukan dengan cara questioner.

Informan tersebut ditentukan dan ditetapkan berdasarkan pada jumlah yang dibutuhkan, melainkan berdasarkan pertimbangan fungsi dan peran informasi sesuai fokus masalah penelitian. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu 30 orang Carefast Grand Jati Junction. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SPSS.

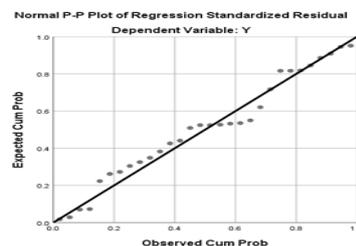
## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner yang dibagikan ke 30 sampel penelitian. Responden menjawab semua pertanyaan yang diajukan terdiri dari 5 pertanyaan variabel motivasi kerja (X1), 8 pertanyaan variabel disiplin kerja (X2), dan 8 pertanyaan variabel kinerja (Y) menggunakan *skala likert*.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas menggunakan pendekatan normality plot (P-P Plot) ditunjukkan oleh Gambar pada bawah ini:



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

#### Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolonieritas

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini:

#### Tabel 1 Hasil Uji Multikolonieritas

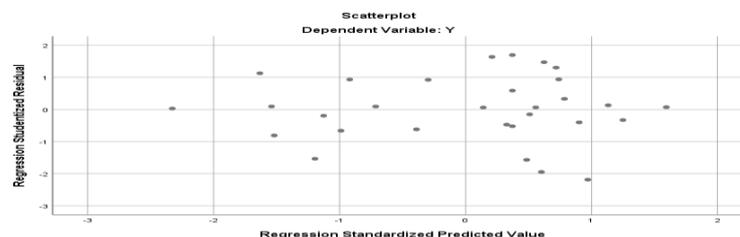
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0.378	2.643
	X2	0.378	2.643

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0.378 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $2.643 < 5$ . Variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0.378 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $2.643 < 5$ . Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance  $> 0.1$  dan nilai VIF  $< 5$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

**Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 3 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

### Regresi Linier Berganda

Penelitian ini memiliki dua variabel independen, motivasi kerja, disiplin kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

**Tabel 2 Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.085	3.643		1.945	0.062
	X1	0.777	0.289	0.5	2.688	0.012
	X2	0.331	0.177	0.349	1.876	0.072

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 2 diatas diketahui

persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 7.085 + 0,777_1 + 0,331_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika:

1. Konstanta sebesar 7.085 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar 7.085
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,777 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,777 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,331 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,331 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 3 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.085	3.643		1.945	0.062
	X1	0.777	0.289	0.5	2.688	0.012
	X2	0.331	0.177	0.349	1.876	0.072

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Nilai  $t$  untuk variabel motivasi kerja adalah 2.688 dan dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.048 dengan demikian lebih besar dari  $t_{table}$  dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar  $0.012 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H1 diterima menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Carefast Grand Jati Junction.

#### Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Nilai  $t$  untuk variabel disiplin kerja adalah 1.876 dan dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.048 dengan demikian lebih kecil dari  $t_{table}$  dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar  $0.072 > 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H2 ditolak menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Carefast Grand Jati Junction.

#### Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>
--------------------

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	669.054	2	334.527	24.702	.000 <sup>b</sup>
	Residual	365.646	27	13.542		
	Total	1034.7	29			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: SPSS versi 24.00

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai sebesar 24.702 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai diketahui sebesar 3.35 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa (24.702 > 3.16) artinya diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Carefast Grand Jati Junction.

#### Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya:

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	0.647	0.620	3.680
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.647 yang berarti 64.7% dan hal ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 64.7% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih 100% - 64.7% =

35.3%. hal ini menunjukkan 35.3% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja didapat kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Carefast Grand Jati Junction. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan Carefast Grand Jati Junction, dimana pemimpin Carefast Grand Jati Junction memberikan arahan serta mudah berbaur dengan karyawan dalam memberikan perhatian terhadap karyawan maka karyawan tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan karyawan akan selesai tepat pada waktunya dengan demikian maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) (Astika & Yasa, 2018) dan (Susanti, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja didapat kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Carefast Grand Jati Junction. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dihasilkan oleh berbagai macam aktivitas dan rutinitas harian. Namun tidak semua dapat dibawa dalam tempat kerja. Dalam kasus ini para karyawan Carefast Grand Jati Junction masih bisa mengkondisikan situasi disiplin kerja yang dialami agar tidak masuk dalam urusan pekerjaan yang mampu merusak kinerja karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tannady et al., 2022) dan (Irawan et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja didapat kesimpulan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Carefast Grand Jati Junction. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan Carefast Grand Jati Junction, dimana dengan pemimpin yang selalu memberikan arahan serta motivasi dalam melakukan pekerjaan serta tingkat disiplin yang dimiliki oleh karyawan maka karyawan akan taat terhadap peraturan yang di buat sehingga karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya dengan demikian maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Carefast Grand Jati Junction, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Carefast Grand Jati Junction. secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Carefast Grand Jati Junction. Adapun saran penelitian ini adalah hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin Carefast Grand Jati Junction agar memperhatikan motivasi kerja para karyawan dengan memberikan *reward* atas pencapaian kerjanya, memperhatikan kesejahteraan para karyawan, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir. Selain itu sebaiknya Carefast Grand Jati Junction harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan perusahaan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaann

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Astika, I. B. P., & Yasa, G. W. (2018). Kemampuan Komitmen Organisasi Memoderasi Kompetensi Pejabat Penatausahaan Keuangan dan SPI Pada Kualitas Laporan Keuangan Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(1), 301–325.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50–65.
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(2), 176–185.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.

- Jufrizen, Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823–840.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. MMW di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 425–437.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Tannady, H., Renwarin, J. M. ., Nuryana, A., Mudasetia, M., Nawiyah, N., Mustafa, F., Ilham, I., & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scinces*, 1(1), 61–69.
- Utara, K. T., & Rasto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JP MANPER: Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246–253.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.