

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HOMASINDO SUKSES ABADI

Supriandi¹, Jontro Simanjuntak²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb160910177@upbatam.ac.id

ABSTRACT: *This research aims to analyze if there is any influence from work motivation and discipline towards the performance of employees of PT Homasindo Sukses Abadi which engages in the field of currency exchange. The phenomenon of fluctuation of the performance of employees working for PT. Homasindo Sukses Abadi in Batam reflects the performance of employees has not been maximized. This research uses two independent variables which are discipline variable and work motivation variable. The technique used in collecting data used in this research is the distribution of questionnaire using purposive sampling method, whereby the population and sample used in this research are all the employees working for PT. Homasindo Sukses Abadi amounting to a total of 103 respondents. This research uses technical data analysis methods such as validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, determination coefficient test, and hypothesis test. The result of this research show that work discipline variable does have positive influence and is significant towards the performance of employees, so is the work motivation variable does have positive influence and is significant towards the performance of employees. Furthermore, work discipline and motivation variable simultaneously does have positive influence and is significant towards the performance of employees of PT. Homasindo Sukses Batam Abadi. Variables in this research have an influence of 55,4% towards the performance of employees. The rest 44,6% are influenced by other variables coming from outside of this research.*

Keywords: *Work Motivation, Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Disiplin merupakan suatu keadaan yang tertib, ketika seseorang dalam sebuah organisasi yang dengan senang hati menaati peraturan yang ada. Disiplin dalam bekerja sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja dalam bekerja. Sehingga, kedisiplinan harus dimiliki oleh para pekerja agar menjadi suatu kebiasaan kedepannya. Orang yang berhasil dalam pekerjaannya, biasanya memiliki kedisiplinan dalam bekerja yang sangat baik (Sri Nugraheni & Rahmayanti, 2016).

Pada dasarnya manusia bersemangat dalam melakukan suatu kegiatan dikarenakan adanya suatu dorongan dalam dirinya sendiri maupun dari pihak luar yang di sebut sebagai motivasi. Motivasi merupakan suatu hal yang mampu menimbulkan suatu dorongan tersebut. Kepuasan dalam bekerja sangat berkaitan erat dengan motivasi, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi bisa meningkatkan tingkat kepuasannya dalam bekerja (Yakup, 2017).

Kinerja merupakan hasil kerja suatu karyawan ataupun hasil nyata yang di keluarkan berdasarkan pekerjaan yang telah dikerjakan karyawan tersebut. Perusahaan yang bisa menyaingi perusahaan lainnya sudah dapat dipastikan jika instansi tersebut memiliki kinerja karyawan yang bagus pula (Wijaya, Oei & Zaroni, 2016) PT. Homasindo Sukses Abadi adalah perusahaan yang bergerak dibagian keuangan (money changer), perusahaan ini melayani semua orang yang ingin melakukan penukaran mata uang dalam negeri maupun keluar negeri. Seiring berjalannya waktu, muncul beberapa masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, yaitu berupa kedisiplinan karyawan yang mulai berkurang, baik itu dalam aspek waktu maupun disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Dan juga kurangnya motivasi yang dapat mendukung para karyawan agar dapat lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Disiplin

Disiplin kerja adalah situasi yang teratur. Anggota organisasi harus didasarkan pada pengetahuan dan keyakinan bahwa ada kondisi tertentu antara harapan karyawan dan kenyataan, yaitu, mereka diharapkan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi, yang dapat meningkatkan pekerjaan. Ketika sampai pada efisiensi,

anggota organisasi harus mengikuti dan menegakkan norma-norma perusahaan yang tertulis dan tidak tertulis (Siagian, 2018).

Disiplin kerja juga didefinisikan sebagai menghormati dan mematuhi norma-norma yang berlaku, yang dapat ditegakkan dan berusaha untuk menghindari pelanggaran sanksi (Bentar, Purbangkaro, & Prihartini, 2017). Disiplin adalah pelatihan, yang berpusat pada pemikiran dan sikap, untuk menetapkan kebiasaan pengendalian diri dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Sabaruddin & Marissa, 2018). Disiplin adalah sikap yang mencerminkan tindakan yang diambil oleh satu atau lebih orang dalam mematuhi norma-norma yang ditetapkan oleh sistem yang diterapkan oleh pemerintah atau masyarakat untuk tujuan tertentu (Tamba, Pio, & Sambul, 2018). Disiplin adalah salah satu latihan yang dirancang untuk menaikkan dan membuat ilmu, pendirian, dan tingkah laku karyawan sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaan di antara rekan-rekan mereka dan meningkatkan kinerja mereka (Supriyanto, Sodikin, 2018).

Indikator Disiplin

1. Kepatuhan pada peraturan.

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan tertulis dan tidak tertulis dibuat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi, sehingga setiap karyawan wajib mengikuti norma-norma yang telah dijalankan dalam perusahaan tersebut. Kesetiaan para karyawan mencerminkan sikap taat dan patuh karyawan terhadap peraturan perusahaan.

2. Efektif dalam bekerja.

Efektif kerja adalah cara bagi individu atau kelompok untuk memakai persediaan sumber daya dengan rentang waktu yang terbilang pendek tanpa harus menunggu tujuan alat, energi, dan waktu untuk mencapai keseimbangan maksimal. Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan berarti tugas dilakukan dengan sangat baik dan efisien, dan janji telah dipenuhi.

3. Tindakan korektif.

Disiplin korektif adalah pelanggaran disiplin masa lalu yang akan kita tangani. Dengan cara ini kita dapat mencegah pelanggaran yang sama terjadi lagi di masa depan. Dengan kata lain, perusahaan memasukkan karyawannya ke dalam peraturan sehingga karyawan akan selalu mengikuti sistem yang berlaku dalam perusahaan. Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut akan diberi hukuman yang dijatuhkan oleh sanksi perusahaan saat ini. Tepatnya, mendisiplinkan seseorang melalui hukuman terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan disiplin berdasarkan kriteria tertentu.

4. Kehadiran tepat waktu.

Kehadiran karyawan menjadi tolok ukur disiplin karyawan, karyawan dengan disiplin rendah berarti karyawan sering terlambat. Menghadiri rapat tepat waktu, gunakan waktu istirahat sebanyak mungkin, jangan berlarian di tempat kerja, dan jumlah absen dalam periode waktu tertentu dapat digunakan sebagai patokan untuk disiplin karyawan.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi (motivation) berasal dari kata latin yaitu "Movere" yang memiliki arti "menggerakkan" (to move). Motivasi sendiri memiliki sifat internal atau eksternal bagi seseorang, sehingga dapat menimbulkan antusiasme kerja. Motivasi adalah dorongan yang dapat membuat seseorang ingin melakukan lebih banyak pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka (Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018).

Motivasi adalah faktor yang memengaruhi perilaku karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka, dan akan menjadi dorongan yang dapat menyebabkan karyawan menyelesaikan aktivitas hingga mencapai tujuan tertentu (Rahsel, 2016). Motivasi juga merupakan aktivitas dalam memimpin, membina, menjaga dan memajukan tingkah laku manusia. Pimimpin harus bisa mengenali perilaku karyawannya, terutama memengaruhi perilaku orang sesuai dengan kehendak organisasi (Tampubolon, 2018). Motivasi juga adalah suatu faktor yang bisa menyemangati seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan, sehingga motivasi juga bisa diartikan sebagai faktor yang menggerakkan perilaku manusia. Seseorang wajib memiliki faktor yang dapat mendorong aktivitas yang sedang dikerjakan. Dorongan atau energi adalah gerakan jiwa dan tubuh. Karena itu motivasi adalah yang mendorong perilaku manusia untuk mencapai tujuan tertentu (Yakup, 2017).

Motivasi juga merupakan prosedur yang dapat menggambarkan antusiasme, arah, dan ketulusan seseorang dalam menggapai sasaran mereka. Termasuk dorongan atau kemauan untuk membuat seseorang melakukan sesuatu. Keinginan seseorang untuk mencapai tujuannya memiliki pengaruh besar pada perilakunya. Motivasi dapat menjadi faktor pendorong sehingga seseorang ingin menyelesaikan pekerjaan tertentu untuk mencapai sasaran mereka (Siagian, 2018).

Indikator Motivasi Kerja

1. Gaji. Membayar upah tepat waktu dan menetapkan upah berdasarkan tanggung jawab mereka dapat meningkatkan kebiasaan baik karyawan.
2. Bonus. Bonus karyawan berdasarkan kinerja mereka dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
3. Perlindungan kesejahteraan karyawan. Bentuk jaminan termasuk hak untuk berlibur, asuransi kesehatan yang dilakukan oleh perusahaan, dan hak untuk mendapatkan jumlah perumahan yang tetap.
4. Merasa aman bekerja. Memiliki rasa aman saat bekerja di dalam perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu suatu perbandingan antara pekerjaan karyawan yang sesungguhnya dengan pekerjaan yang diharapkan karyawan. Hasil kerja yang diimpikan adalah hasil kerja umum untuk referensi, sehingga mereka dapat membandingkan kinerja karyawan mereka dengan standar yang dibuat untuk melihat kinerja karyawan mereka. Selain itu, Anda juga dapat melihat kinerja karyawan untuk karyawan lain (Siagian, 2018).

Kinerja karyawan adalah dampak dari upaya karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan untuk semua orang dan kelompok sambil melakukan tanggung jawab pekerjaan semua orang (Suhardi, 2019).

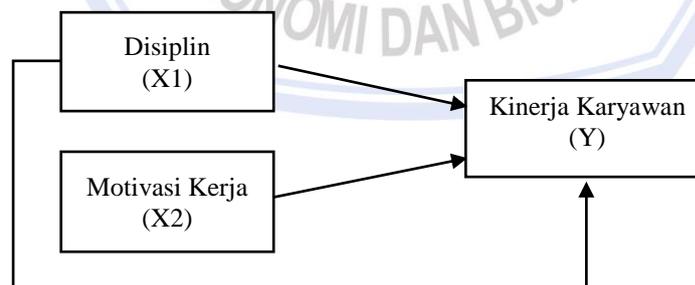
Kinerja adalah suatu hasil yang mengacu pada kualitas dan kuantitas yang dilihat karyawan melalui pekerjaan mereka yang sama dengan tugas yang ditugaskan kepadanya (Susanti, 2019).

Kinerja karyawan adalah elemen penting dari organisasi mana pun dan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan dan kinerja organisasi. Selain karyawan yang sangat kompeten, faktor manajemen juga memainkan peran yang sangat penting mendukung kesuksesan perusahaan (Indra Riyadi, Margono Setiawan, 2018). Kinerja juga adalah hal yang terlepas dari apakah tujuan organisasi telah diterapkan, kinerja dapat dicapai. Dalam proses mengevaluasi kinerja karyawan, data tentang kinerja organisasi diperlukan, dan dapat ditentukan apakah kinerja karyawan memenuhi standar yang diharapkan (Rani, Mayasari, Bisnis, & Batam, 2015).

Indikator Kinerja Karyawan

1. Kuantitas hasil kerja. Semua hal dalam satuan ukuran yang mempunyai hubungan terhadap jumlah hasil kerja yang bisa disimpulkan dalam bentuk angka atau lainnya.
2. Kualitas hasil kerja. Semua hal dalam satuan ukuran yang terhubung terhadap kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat disimpulkan dengan ukuran angka atau angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Memanfaatkan sumber-sumber daya dengan semaksimal mungkin dan biaya yang seminim mungkin
4. Kreativitas. Metode yang menggunakan gagasan baru ataupun ide yang baru.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti, 2020

Berlandaskan teori dan kerangka berpikir diatas, penelitian ini memiliki hipotesis berupa:

- H₁: Terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Homasindo Sukses Abadi di kota Batam.
- H₂: Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Homasindo Sukses Abadi di kota Batam.

H₃: Terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Homasindo Sukses Abadi di kota Batam.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah langkah yang relevan dan terorganisir. Metode penelitian juga berarti sebuah metode ilmiah demi memperoleh data yang valid. Tujuannya adalah untuk menemukan, mengembangkan, dan membuktikan jenis pengetahuan tertentu maka bermanfaat untuk di pahami, dipecahkan, dan di prediksi masalah tersebut.

Dalam penelitian ini, alat analisis dalam bentuk aplikasi SPSS versi 25 dipakai dalam pengumpulan data melalui survei kuesioner, yang digunakan dalam bentuk survei kuesioner tertutup. Kuesioner adalah teknik mengumpulkan data yang menunjukkan beberapa pernyataan kepada orang yang diwawancarai dan kemudian mengisi menggunakan nomor sebagai batas bentuk. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi pernyataan tentang dampak disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Homasindo Sukses Abadi.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dimanfaatkan demi menghitung validitas kuesioner. Efektivitas alat ditentukan dengan mengaitkan nilai yang didapatkan dari semua pertanyaan atau pernyataan dengan jumlah nilai. Jika nilai setiap pertanyaan terkait dengan signifikan dengan total nilai level alfa (α), dengan itu maka alat ukur itu dikatakan efektif. Uji validitas penelitian ini dimanfaatkan pada tiga variabel, yaitu disiplin(X1), motivasi kerja(X2) dan kinerja karyawan(Y). Dalam penelitian ini, tingkatan alfa (α) yang dipakai sebesar 5% (0,05). Ciri-ciri untuk menguji validitas ini yaitu nilai r hitung yang bernilai melebihi dari angka r tabel, itu dianggap valid, hal itu juga berlaku dengan kebalikannya, jika r hitung tidak lebih besar dari r tabel, itu dianggap tidak valid. Ketika α (α) adalah 5%, tingkatan kebebasan (N-2) menunjukkan bahwa angka r didalam tabel adalah 0,1937. Analisis ini memakai 103 sampel yang menggunakan program SPSS versi 25 supaya menghasilkan hasil tes yang valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Disiplin (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1_1	0,718	0,1937	Valid
X1_2	0,798	0,1937	Valid
X1_3	0,798	0,1937	Valid
X1_4	0,755	0,1937	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2020

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2_1	0,741	0,1937	Valid
X2_2	0,796	0,1937	Valid
X2_3	0,659	0,1937	Valid
X2_4	0,762	0,1937	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2020

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,699	0,1937	Valid
Y2	0,782	0,1937	Valid
Y3	0,799	0,1937	Valid
Y4	0,664	0,1937	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2020

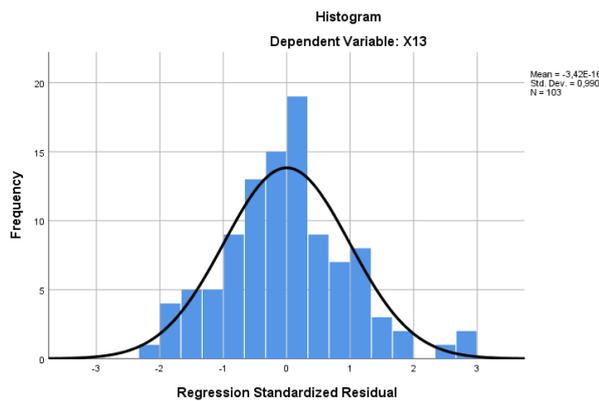
Dapat dipastikan bahwa setiap pernyataan-pernyataan diatas yaitu disiplin, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menggambarkan bahwa variabel-variabel yang terkait mempunyai hasil yang valid dikarenakan angka r hitung melebihi dari angka r tabel.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Data

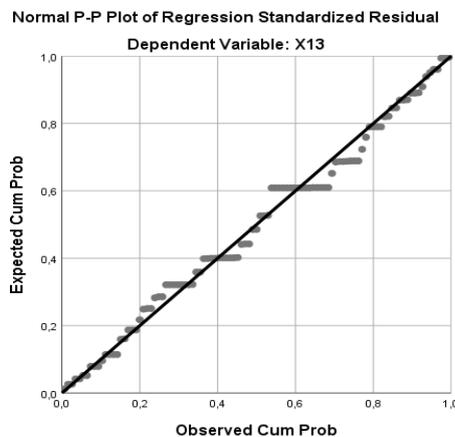
No.	Variabel	Coronbach's alpha	Standar	Kesimpulan
1	Disiplin (X1)	0,725	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,725	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,718	0,6	Reliabel

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2020

Dari jawaban di atas, bisa dikatakan bahwa variabel Disiplin (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki angka Alpha Cronbach > 0,6, dan juga semua variabel bisa dipastikan reliabel.



Gambar 2 Uji Normalitas Kurva Histogram
(Sumber : Pengujian data dengan SPSS versi 25, 2020)



Gambar 3 Uji Normalitas Grafik Normal P- P Plot of Regression Standardized
(Sumber : Pengujian data dengan SPSS versi 25, 2020)

**Tabel 4. 1 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,33729240
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,076
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,125 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil pengujian data dengan SPSS versi 25, 2020

Seperti dapat disaksikan pada tabel di atas, nilai signifikansinya (Asymmetric Sig. 2 tail) adalah 200. Diketahui nilai Asymp.Sig diatas angka 0,05, dengan itu distribusi data dipastikan normal dan data bisa dipastikan terdistribusi secara normal.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
Total _X1 (Disiplin)	,405	2,469
Total _X2 (Motivasi Kerja)	,405	2,469

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber : Hasil pengujian data dengan SPSS versi 25, 2020)

Hasil uji multikolinieritas bisa disaksikan pada tabel *Coefficients* (nilai Toleransi dan VIF). Bisa dilihat berlandaskan hasil yang menyatakan nilai VIF X1 (disiplin) adalah 2,469 tidak lebih dari 10 dan toleransi 0,405 melebihi angka 0,1. Nilai VIF pada X2 (motivasi kerja) adalah 2469, tidak lebih dari 10, dan toleransi 0,405, melebihi angka 0,1. Sehingga bisa dipastikan bahwa model regresi tidak akan memiliki kasus multikolinieritas.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized	t	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,365	,836		,436	,664
Total _X1	,094	,085	,173	1,107	,271
Total _X2	-,050	,074	-,107	-,685	,495

a. Dependent Variabel: ABS_RES

(Sumber : Hasil pengujian data dengan SPSS versi 25, 2020)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, bisa disaksikan bahwa angka probabilitas atau signifikansi dari variabel-variabel tersebut adalah 0,271 dan 0,495, di mana nilainya melebihi angka 0,05, sehingga bisa dipastikan bahwa model regresi tidak memiliki pengaruh heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4,179	1,360		3,073	,003	
1 Total_X1	,427	,138	,376	3,085	,003	
Total_X2	,288	,120	,294	2,408	,018	

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber : Hasil pengujian data dengan SPSS versi 25, 2020)

$$Y = 4,179 + 0,427X1 + 0,288X2$$

Berlandaskan persamaan regresi, proses kinerja karyawan (Y) dapat diprediksi berlandaskan angka-angka disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2). Hasil persamaan regresi dapat menjelaskan hal-hal berikut ini:

1. Nilai konstanta 4,179 mengutarakan jika variabel disiplin dan motivasi kerja bernilai nol, dengan itu variabel kinerja karyawan memiliki nilai 4,179. Nilai signifikan yaitu 0,003 tidak melebihi angka α 0,05 yang bisa dipastikan bahwa angka tersebut signifikan.
2. Koefisien regresi dari variabel disiplin (X1) adalah bernilai positif 0,427, yang mempunyai arti bahwa apabila variabel independen lainnya adalah tetap dan variabel disiplin ditingkatkan satu unit, variabel disiplin akan menambah kinerja karyawan sebanyak 0,427 atau 42,7%. Koefisien disiplin variabel yang positif menggambarkan bahwa disiplin mempunyai korelasi positif dengan kinerja karyawan. Meningkatnya nilai disiplin, juga akan meningkatkan kinerja.
3. Nilai positif dari variabel koefisien motivasi kerja (X2) adalah 0,288, yang memiliki arti bahwa jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1, itu bisa membuat kinerja karyawan meningkat sejumlah 0,288 atau 28,8%. Koefisien positif menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Meningkatnya tingkat motivasi kerja bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	,631 ^a	,398	,386	1,351

a. Predictors (Constant), Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber : Hasil pengujian data dengan SPSS versi 25, 2020)

Dapat diperhatikan dari tabel 9 bahwa nilai (R²) dari hasil uji koefisien determinasi adalah 0,398. Ini berarti bahwa dalam model regresi ini, persentase variabel disiplin dan motivasi kerja adalah 39,8%, selain itu dari variabel lain (hingga 60,2%) dipengaruhi oleh aspek-aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Homasindo Sukses Abadi di Batam.

Tabel 8 Tabel Coefficient Uji t

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4,179	1,360		3,073	,003	
1 Total_X1	,427	,138	,376	3,085	,003	
Total_X2	,288	,120	,294	2,408	,018	

a. Dependent Variabel: Tota Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber : Hasil pengujian data dengan SPSS versi 25, 2020)

Berlandaskan tabel 10 didapatkan t hitung dari variabel X1 (Disiplin) senilai positif 3,085 sedangkan t hitung variabel X2 (Motivasi Kerja) senilai positif 2,408.

Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Annova ^a				Sig.
		Sum of Square	df	Mean Square	F	
1	Regression	120,578	2	60,289	33,051	,000 ^b
	Residual	182,412	100	1,824		
	Total	302,990	102			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors (Constant), Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2)

(Sumber : Hasil pengujian data dengan SPSS versi 25, 2020)

Berdasarkan Tabel 11 di atas, variabel "disiplin" dan "motivasi kerja" secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F yang dihitung positif pada 33,051, dan nilai signifikan 0,000 tidak melebihi dari angka α 0,05. Oleh karena itu, bisa dipastikan diterimanya hipotesis ketiga.

Pembahasan

- Berdasarkan hasil uji-t yang dikerjakan demi memahami pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, hasil uji-t yang diperoleh dalam tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki efek positif senilai 3,085, dan signifikansi 0,003 tidak melebihi angka α 0,05. Maka dari itu bisa dipastikan bahwa hipotesis pertama penelitian memperlihatkan bahwa variabel disiplin berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Homasindo Sukses Abadi. Koefisien regresi disiplin variabel positif berarti bahwa meningkatnya angka disiplin, tinggi juga angka kinerja karyawan. Disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Homasindo Sukses Abadi. Ini menandakan bahwa hasil penelitian ini konsisten dengan yang diteliti oleh (Sri Nugraheni & Rahmayanti, 2016) yaitu, Disiplin memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Konsisten dengan penelitian yang diteliti oleh (Siagian, 2018) disiplin memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin yang memiliki nilai paling tinggi terdapat pada indikator "menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan". Penyelesaian pekerjaan yang tepat pada waktunya ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan, keinginan mengaplikasikan keahlian (pengetahuan dan keterampilan) yang dikuasai untuk orang lain, dan kemampuan untuk mengambil tanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh karyawan.
- Menurut hasil uji-t yang digunakan demi menentukan dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen, hasil uji-t pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa dampak positif dari variabel motivasi kerja adalah 2,408, dengan signifikansi 0,018, yang kurang dari α 0,05. Sehingga bisa dikatakan diterimanya hipotesis kedua, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja PT Homasindo Sukses Abadi di Batam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel koefisien motivasi kerja memiliki nilai positif, yang mempunyai arti bahwa meningkatnya angka motivasi kerja, semakin tinggi pula angka kinerja karyawan. Penelitian (Fachreza et al., 2018) juga menemukan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan penelitian yang diteliti oleh (Rahsel, 2016) hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak Motivasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan menyatakan hasil yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Homasindo Sukses Abadi. Motivasi Kerja yang dimaksud adalah kegiatan perusahaan yang diserahkan kepada karyawan baik secara langsung dan tidak langsung. Hal ini berupa gaji pokok, insentif yang diberikan, hak karyawan (cuti, dll) sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Didapatkan kesimpulan yaitu besarnya motivasi kerja yang dikerahkan kepada karyawan maka bisa menaikkan Kinerja Karyawan PT Homasindo Sukses Abadi.
- Menurut hasil uji-F yang diteliti demi menentukan efek simultan variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hasil uji-F yang diperoleh dalam Tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan memiliki dampak positif senilai 33,051, dan secara signifikan 0,000 tidak lebih besar dari angka α 0,05. Maka bisa dikatakan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

PT Homasindo Sukses Abadi. Menurut penelitian yang diteliti oleh (Bagaskara & Rahardja, 2018) hasil yang diperoleh juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antara motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta) Bagus. *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 1–11.
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Bentar, Aidin. Rurbangkaro, Murdjianto. Prihartini, Dewi*, 3(1), 1–17. Retrieved from <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–8. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKEwibpYLHvvfoAhVIFsKsKHV0CKQQFjAEegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fwww.jurnal.unsyiah.ac.id%2FJMM%2Farticle%2Fdownload%2F10326%2F8110&usq=AOvVaw2aPZ08rzu2fkSG1q71JsmZ>
- Indra Riyadi, Margono Setiawan, K. R. (2018). *Improvement on Finance Companies*. 16(2), 192–204.
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, 02(01), 105–117.
- Rani, I. H., Mayasari, M., Bisnis, J. M., & Batam, P. N. (2015). *172-Article Text-473-1-10-20170314*. 3(2), 164–170.
- Sabaruddin, S., & Marissa, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Uptp Balai Peningkatan Produktivitas Kendari. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 7(1), 11. <https://doi.org/10.32833/majem.v7i1.57>
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Sri Nugraheni, A., & Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 1(November), 277–294.
- Suhardi, D. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Makmur Utama Raya*. 1–10. Retrieved from http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/1447/853
- Supriyanto, Sodikin, N. (2018). *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT Effect of Personal Initiative , Discipline , and Role Clarity on Performance of Employees with Variable Empowerment as Mediator at the National Accreditation Board of Higher Education (BAN-PT) Abstract*. 6(7), 73–85.
- Susanti, E. (2019). *Analisa Pengaruh Iklim Dan Sistem Manajemen K3 Terhadap Perilaku K3 Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 8(1), 125–134.
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(001), 33–41. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1473436>

Tampubolon. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 6(1), 231180.

Wijaya, Oei, F. E., & Zaroni, Z. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ULTIMA Accounting*, 4(2), 52–71. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>

Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>

