

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT KHARISMA KARYA PERTIWI DI CILEUNGSI
BOGOR**

Selvi Nura Utama¹, Romat Saragih²
Universitas Telkom

utamaselvi19@gmail.com¹, saragih@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRACT

Human resources have an important role in a company or organization. Human resources can be managed well or poorly depending on the employee performance system in the company. This study aims to determine and analyze how much influence work motivation and work discipline have on employee performance at PT Kharisma Karya Pertiwi in Cileungsi. This type of research is quantitative using descriptive and causality analysis methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Sampling was carried out by saturated sampling technique totaling 94 respondents from employees of PT Kharisma Karya Pertiwi in Cileungsi. Based on the results of this study, it shows that the work motivation variable is in the very good category, the work discipline variable is in the very good category, and the employee performance variable is in the very good category. Work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance at PT Kharisma Karya Pertiwi in Cileungsi both partially and simultaneously.

Keywords: work motivation, work discipline, employee, performance

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik salah satunya melalui pengelolaan sistem kinerja karyawan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan kausalitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik sampling jenuh berjumlah 94 responden dari karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja masuk dalam kategori sangat baik, variabel disiplin kerja masuk kedalam kategori sangat baik, dan variabel kinerja karyawan masuk dalam kategori sangat baik. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi baik secara parsial maupun secara simultan.

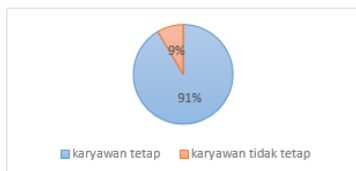
Kata Kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dewasa ini setiap perusahaan atau organisasi saling berkompetisi untuk menaikkan kinerja yang terbaik. Sumber daya manusia memiliki peran

penting di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Diyakini bahwa pencapaian keberhasilan perusahaan sangat didukung oleh sistem kinerja karyawan yang ada. Sumber daya

manusia dapat dikelola dengan baik atau buruk tergantung dari sistem kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan adalah salah satu aset yang penting dan harus



diperhatikan oleh sebuah perusahaan dalam upaya menghadapi persaingan pada kompetisi bisnis yang ketat. Berikut gambaran mengenai komposisi karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi:

Gambar 1 Status Kepegawaian PT Kharisma Karya Pertiwi

Sumber: Data Internal Perusahaan (2023)

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa status karyawan di PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi. Memiliki karyawan sebanyak 94, terdiri dari 86 karyawan tetap atau sebesar 91%. Dan karyawan tidak tetap sebanyak 8 orang atau sebesar 9%. Jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT Kharisma Karya Pertiwi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Tak terkecuali dengan organisasi pada PT Kharisma Karya Pertiwi yang terus meningkat meningkat perkembangannya. Mutu kinerja karyawan yang baik dapat diukur dari efektifitas, kuantitas, dan ketepatan waktu karyawan.

**TABEL 1
REKAPITULASI KINERJA INDIVIDU**

Kriteria	2020		2021		2022	
	Jumlah Karyawan	Kategori	Jumlah Karyawan	Kategori	Jumlah Karyawan	Kategori
P1	32	SB	36	SB	38	SB
P2	24	B	38	B	42	B
P3	14	CB	10	CB	10	CB
P4	0	KB	2	KB	4	KB
P5	0	SKB	0	SKB	0	SKB
Total	70		86		94	

Sumber: Data Internal Perusahaan (2023)

Berdasarkan pada tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi memiliki penurunan dan peningkatan yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih tidak stabil dalam mencapai target kinerja karyawannya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya agar tidak ada lagi yang mendapatkan penilaian yang kurang baik dan bisa mencapai persentase yang lebih tinggi dari keseluruhan karyawan.

Motivasi yang kurang yang dimiliki oleh para karyawan diidentifikasi salah satunya adalah karena pekerjaannya yang tidak sesuai dengan bidang keahlian mereka. Disamping itu, banyak masalah-masalah lain dari perusahaan yang mereka kurang pahami, serta uang lembur yang didapatkan oleh karyawan tidak sepadan dengan hasil yang dilakukan oleh mereka. Hal ini membuat mereka kurang termotivasi dalam pekerjaannya. Disiplin kerja yang dimiliki PT Kharisma Karya Pertiwi diduga juga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan terhadap manajer bagian sumber daya manusia (HRD) dan karyawan, mendapatkan hasil sebagai berikut: kinerja karyawan mengalami fluktuasi penurunan akibat adanya tekanan pekerjaan di berbagai bidang yang cukup tinggi, salah satunya adalah masalah disiplin kerja. Berdasarkan data dan fenomena yang sudah dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi”.

METODE PENELITIAN

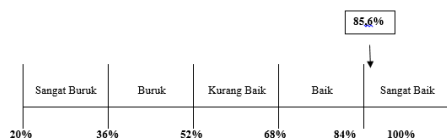
Pada penelitian ini penulis, menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis

deskriptif dan kausalitas. Variabel bebas yang digunakan adalah Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), sedangkan Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yakni semua karyawan sebanyak 96 orang akan dijadikan objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut merupakan tanggapan responden sebagai gambaran Motivasi Kerja (X1), gambaran Disiplin Kerja (X2), dan gambaran Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan pada PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi. Berdasarkan rekapitulasi skor jawaban responden mengenai motivasi kerja, diketahui bahwa total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk variabel motivasi kerja yaitu sebesar 3.623 dan skor idealnya yaitu sebesar 4.230. Selanjutnya dilakukan pembuatan garis kontinum untuk mengetahui tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi dengan melakukan perhitungan terlebih dahulu, seperti berikut:



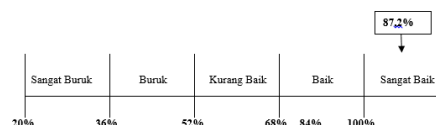
Gambar 2 Garis Kontinum pada Variabel Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan garis kontinum pada gambar diatas menunjukkan jumlah skor total jawaban responden mengenai motivasi kerja pada karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi

diperoleh skor sebesar 3.623 dan berada pada kategori sangat baik dengan presentase sebesar 85,6% berada pada interval ($>84\%$ - 100%) Artinya, motivasi kerja pada karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi dinilai sangat tinggi. Dari tiga dimensi terdapat persentase tertinggi yaitu dimensi kebutuhan memperluas pergaulan sebesar 87,2% sedangkan persentase terendah yaitu dimensi kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan sebesar 84,3%.

Berdasarkan rekapitulasi skor jawaban responden mengenai disiplin kerja, diketahui bahwa total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk variabel disiplin yaitu sebesar 4.101 dan skor idealnya yaitu sebesar 4.700. Selanjutnya dilakukan pembuatan garis kontinum untuk mengetahui tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi dengan melakukan perhitungan terlebih dahulu, seperti berikut:



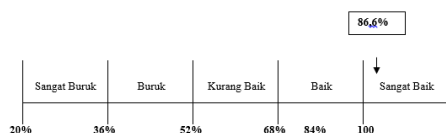
Gambar 3 Garis Kontinum pada Variabel Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan garis kontinum pada gambar diatas jumlah skor total jawaban responden mengenai disiplin kerja pada karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi diperoleh skor sebesar 4101 dan berada pada kategori sangat baik dengan presentase sebesar 87,2% berada pada interval (84% - 100%) Artinya, disiplin kerja pada karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi dinilai sangat tinggi. Dari lima dimensi terdapat persentase tertinggi yaitu dimensi ketaatan pada peraturan

pekerjaan sebesar 88,3% sedangkan persentase terendah yaitu dimensi Tingkat kewaspadaan yang tinggi sebesar 85,4%.

Berdasarkan rekapitulasi skor jawaban responden mengenai kinerja karyawan, diketahui bahwa total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 4.889 dan skor idealnya yaitu sebesar 5.640. Selanjutnya dilakukan pembuatan garis kontinum untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi dengan melakukan perhitungan terlebih dahulu, seperti berikut:



Gambar 4 Garis Kontinum pada Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan garis kontinum pada gambar diatas jumlah skor total jawaban responden mengenai kinerja karyawan pada karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi diperoleh skor sebesar 4889 dan berada pada kategori sangat baik dengan presentase sebesar 86,6% berada pada interval (84% - 100%). Artinya, kinerja karyawan pada karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi dinilai sangat tinggi. Dari enam dimensi terdapat persentase tertinggi yaitu dimensi kualitas kerja sebesar 89,8% sedangkan persentase terendah yaitu dimensi kuantitas kerja dan kemandirian sebesar 85,4%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel

independen dengan variabel dependen. Apakah kedua variabel independen berhubungan positif atau negatif serta memprediksi nilai dari dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

TABEL 2
REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.648	.242			2.673	.009
Motivasi Kerja (X1)	.385	.114	.403		3.378	.001
Disiplin Kerja (X2)	.370	.111	.397		3.331	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 2 diatas yang diperoleh dari IBM SPSS Statistics Versi 26 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,648 + 0,385X_1 + 0,370X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,648 yang berarti nilai konstanta positif. Hal ini menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai 0 (nol) atau tetap (tidak mengalami peningkatan atau penurunan) maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar 0,648.
- Nilai Motivasi Kerja (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,385, artinya jika Motivasi Kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,385.
- Nilai Disiplin Kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,370, artinya jika Disiplin Kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja

Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,370.

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah berpengaruh signifikan atau tidak.

TABEL 3
HASIL UJI T
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.673	.009
	Motivasi Kerja (X1)	3.378	.001
	Disiplin Kerja (X2)	3.331	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi adalah $0,001 < 0,05$ dan hasil statistik uji t menunjukkan nilai t hitung = 3,378 lebih besar dari pada t tabel 1,986, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti untuk variabel Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi adalah $0,001 < 0,05$ dan hasil statistik uji t menunjukkan nilai t hitung = 3,331 lebih besar dari pada t tabel 1,986, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti untuk variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersamaan atau simultan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut hasil dari output SPSS dalam pengujian signifikan simultan:

TABEL 4
HASIL UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.953	2	10.476	63.723	.000 ^b
	Residual	14.961	91	.164		
	Total	35.913	93			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)						

Sumber: Data Primer yang Diolah Menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji F pada tabel di atas, dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 63,723 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < (\alpha) 0,05$, dan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi F sebesar 3,10. Dari nilai-nilai diatas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 63,720$ lebih besar daripada nilai $F_{tabel} = 3,10$. Sehingga dapat disimpulkan sesuai kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 di tolak dan H_3 diterima. Artinya secara simultan variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan

model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

TABEL 5
HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.574	4.86561
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Data Primer yang Diolah Menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 5 hasil koefisien determinasi pada tabel diatas, nilai *R square* adalah 0,583 yang berarti variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 58,3%. Sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Pembahasan

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang menjadi fokus peneliti dan sudah diuji yaitu motivasi kerja sebagai variabel X_1 , disiplin kerja sebagai variabel X_2 dan kinerja karyawan sebagai variabel Y, yang menjadi objek dalam penelitian ini karyawan yang bekerja pada PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi.

a. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Berdasarkan rekapitulasi skor jawaban responden mengenai kinerja karyawan, diketahui

bahwa total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 4.889 dan skor idealnya yaitu sebesar 5.640. Diketahui bahwa variabel disiplin termasuk dalam kategori “Sangat Baik” dengan presentase sebesar 86,6% berada pada interval (84% - 100%). Artinya, kinerja karyawan pada karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi dinilai sangat tinggi. Berdasarkan 12 pernyataan tersebut, pernyataan yang dinilai tertinggi oleh karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi berada di pernyataan nomor 1 dengan indikator pernyataan “Saya mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas” artinya yaitu sebagai karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi sudah baik dalam hal bertanggungjawab untuk menyelesaikan tugasnya. Namun dalam pernyataan nomor 3 mendapatkan skor terendah dengan indikator pernyataan “Saya dapat menyelesaikan sejumlah tugas seperti yang telah ditetapkan” artinya bahwa karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi sudah merasa menyelesaikan beberapa tugas yang sudah ditetapkan akan tetapi beberapa karyawan masih ada yang melanggar dan belum bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, pihak PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi harus menempatkan kinerja karyawan dengan sangat baik dan dipantau karyawan yang masih sering melanggar seperti terlambat menyelesaikan deadline tugasnya agar tidak ada lagi

kesalahan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Berdasarkan rekapitulasi skor jawaban responden mengenai motivasi kerja, diketahui bahwa total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk variabel motivasi kerja yaitu sebesar 3.623 dan skor idealnya yaitu 4.230 berada pada interval ($>84\%$ - 100%) berada pada kategori “Sangat Baik” dengan presentase sebesar $85,6\%$. Artinya, motivasi kerja pada karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungs dinilai sangat tinggi. Berdasarkan 9 pernyataan tersebut, pernyataan yang mendapatkan nilai tertinggi berada di pernyataan nomor 4 dengan indikator pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk menambah relasi yang akan membantu dalam berkarir” artinya karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi memiliki keinginan untuk menambah relasinya sehingga sangat bagus untuk membantu karir pekerjaannya. Namun dalam pernyataan nomor 9 dengan indikator pernyataan “Saya sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi” mendapatkan jawaban terendah dimana menyatakan bahwa karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi dinilai masih belum maksimal untuk aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi. Oleh karena itu, pihak perusahaan PT Kharisma Karya Pertiwi di

Cileungsi harus meningkatkan keterlibatan dan partisipasi karyawannya dalam menentukan arah dan kegiatan organisasi, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

c. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Berdasarkan rekapitulasi skor jawaban responden mengenai disiplin kerja, diketahui bahwa total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk variabel disiplin yaitu sebesar 4.101 dan skor idealnya yaitu sebesar 4.700. Diketahui bahwa variabel disiplin termasuk dalam kategori “Sangat Baik” dengan presentase sebesar $87,2\%$ berada pada interval (84% - 100%). Artinya, disiplin pada karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi dinilai sangat tinggi. Berdasarkan 10 pernyataan tersebut, pernyataan yang dinilai tertinggi oleh karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi berada di pernyataan nomor 4 dan nomor 6 dengan indikator pernyataan “Saya dapat mengikuti peraturan yang telah diberikan perusahaan dengan baik” dan “Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan” Artinya karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi mengenai karyawan dinilai sangat baik dalam hal mengikuti aturan yang telah diberikan dan sudah bertanggungjawab atas pekerjaannya. Namun dalam pernyataan nomor 7 mendapatkan nilai terendah

dengan indikator dengan pernyataan “Saya dapat teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan.” Artinya karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi masih dinilai kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan atau tugasnya dikarenakan mungkin deadline yang mepet sehingga harus terburu-buru untuk mengerjakannya. Oleh karena itu, pihak PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi harus memastikan bahwa tenggat waktu yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas mereka dan melakukan evaluasi terhadap proses kerja yang ada untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin menghambat kurang telitinya karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

d. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, hasil pengujian pada model regresi diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar $0,001 < 0,05$. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,378, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $3,378 < 1,986$ dengan tingkat kekeliruan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi.

e. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, hasil pengujian pada model regresi diperoleh nilai signifikansi variabel kualitas produk sebesar $0,001 < 0,05$. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,331, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $3,331 < 1,986$ dengan tingkat kekeliruan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Pertiwi secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik, dimensi tertinggi adalah kualitas kerja dengan skor indikator pertanyaan tertinggi adalah saya mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Pertiwi yang dimiliki oleh karyawan memiliki kualitas kerja yang sangat baik.
- Motivasi kerja pada PT Kharisma Karya Pertiwi secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik, dimensi tertinggi adalah kebutuhan memperluas pergaulan dengan skor indikator pertanyaan tertinggi adalah saya memiliki keinginan untuk

menambah relasi yang akan membantu dalam berkarir. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja pada PT Kharisma Karya Pertiwi dapat menimbulkan keinginan untuk menambah relasi dalam menunjang karir.

- c. Disiplin kerja pada PT Kharisma Karya Pertiwi secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik, dimensi tertinggi adalah ketaatan pada peraturan pekerjaan dengan skor indikator pertanyaan tertinggi adalah saya dapat mengikuti peraturan yang telah diberikan perusahaan dengan baik. Hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan pada PT Kharisma Karya Pertiwi memiliki ketaatan pada peraturan pekerjaan yang baik dalam disiplin bekerja.
- d. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Pertiwi baik secara parsial maupun simultan.

Saran

Berikut saran yang di ajukan oleh penulis:

Saran Bagi Perusahaan

- a. Dari variabel Kinerja Karyawan, diperoleh hasil dimensi terendah yaitu kuantitas kerja pada indikator dapat menyelesaikan sejumlah tugas seperti yang telah ditetapkan dan dimensi kemandirian pada indikator dapat mengerjakan tugas secara individu. Sehingga, penulis menyarankan untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi maka diperlukan peningkatan kuantitas kerja dari setiap karyawan untuk bekerja secara maksimal dan dapat menyelesaikan tugas seperti yang telah ditetapkan. Untuk kemandirian penulis menyarankan agar karyawan dapat mandiri sehingga bekerja secara

efektif dan efisien, dan Perusahaan juga harus turut memberikan semangat kepada karyawan agar karyawan dapat termotivasi,

- b. Motivasi kerja, diperoleh dari dimensi terendah yaitu kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan pada indikator karyawan aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi. Sehingga, penulis menyarankan untuk mengadakan pelatihan kerja yang lebih intensif lagi agar karyawan dapat meningkatkan skill.
- c. Disiplin kerja, diperoleh dari hasil dimensi terendah yaitu tingkat kewaspadaan yang tinggi pada indikator karyawan teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Penulis menyarankan untuk karyawan dapat meningkatkan kewaspadaan dan agar lebih teliti lagi dalam mengerjakan tugasnya serta perusahaan memberikan reward untuk karyawan yang memiliki penilaian kedisiplinan yang tinggi.
- d. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan untuk perusahaan agar tetap menjaga motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan dengan baik melalui program kerja perusahaan yang mungkin dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

REFERENSI

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing
- [2] Agustini, Faizah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- [3] Ahmad Rayyan & Paryanti, Atik Budi. (2021). Pengaruh Motivasi

- Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- [4] Aini, O. N. (2021). Pengaruh Coaching dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia PT POS Indonesia Bandung. *Bandung: Universitas Telkom, SI Administrasi Bisnis*. 8(4), 3454–3462.
- [5] Alfreda, V. C. (2022). Pengaruh Penggunaan Tiktok Terhadap Perilaku Konsumtif Remaja. Semarang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- [6] Arif, Muhammad dkk. (2020). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276. Retrieved from <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>
- [7] Arfansyah, M. R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Steia.Ac.Id*, 5–19. [Http://Repository.Steia.Ac.Id/8525/3/Bab2.Pdf](http://Repository.Steia.Ac.Id/8525/3/Bab2.Pdf)
- [8] Arifa, Riza Rahmawati & Saragih, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. *Bandung: Universitas Telkom, SI Administrasi Bisnis*. 9(5), 3679–3687.
- [9] Ashadi, A. K. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang.
- [10] Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- [11] bsilhk.menlhk.go.id/. 2 Juli 2022. *Tempat Pengolahan Sampah Terpadu (TPST) bukanlah hal baru, namun standar minimal yang harus ada dalam pengelolaan kota. Rancangan infrastruktur ikn perlu didesain untuk ini. Diakses pada 22 November 2023. dari https://bsilhk.menlhk.go.id/index.php/2022/06/02/ikn-tantangan-kelola-sampah-standar-minimal-harus-berjalan/*
- [12] Fahmi, Irham. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- [13] Fitrah, L. (2019). *Pengaruh Harga, Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Peningkatan Penjualan Produk Kabel Pada Pt Kabelindo Murni Tbk. Strategi*. 49–57.
- [14] Ferawati, Apfia. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Surabaya: PT Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora* 5(1):1–131.
- [15] Fitria. (2013). Sugiyono, 2017:60. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- [16] Handoko, T. Tani. (1995) *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- [17] Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-18) (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [18] Jonneli, Halimah Husna. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Bandung: Universitas Telkom, SI Administrasi Bisnis*.
- [19] Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohommad Hoesin Palembang. *JBME*, 16 - 25.
- [20] Ilmi, Muhammad Syarfani. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja
- [21] Karyawan PT. RAJASALAND. Bandung: *Universitas Telkom, SI Administrasi Bisnis*.
- [22] Jacobus, Pardede. (2022). Self Congruity - Definisi Self Congruity Barclay 2014. 34–46. <Http://Repository.Stei.Ac.Id/9350/>
- [23] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Edisi Ke-5). Pt Raja Grafindo Persada.
- [24] Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Andi Offset. 210.
- [25] Mahendra, A. D., & Woyanti, N. (2014). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang). *Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro*
- [26] Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Bpfe. 77.
- [27] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [28] Mantiri, Linda E., dkk. (2022). Influence Of Work Discipline And Motivation On Work Performance Of Hospital Employees During The Coronavirus Disease 2019 Pandemic. *E-Clinic*, 10(2), 357. <https://doi.org/10.35790/Ecl.V10i2.38639>
- [29] Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- [30] Mondy, W., Noe, M. and Premeaux, R. (1999) *Human Resource Management*. 7th Edition, Prentice-Hall International, London.
- [31] Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/Amj.V1i2.22>
- [32] Naim. N (2012), *Character Building Optimalisasi Peran Pendidikan Dalam Pengembangan Ilmu dan Pembentukan Karakter Bangsa*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- [33] Nainggolan, R., Purwoko, A., & Yuliarso, M. Z. (2012). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit Pada PT. Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu. *Jurnal Agrisep*, 11(1), 35–42
- [34] Nurasia, Jemmi. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(01), 77–90. <https://doi.org/10.22437/Jmk.V11i01.17278>
- [35] Nurhabibah, F., Riadi, F., Adinata, U. W. S., & Adang, A. (2023). Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance. *Acman: Accounting And Management Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.55208/Aj.V3i2.70>

- [36] Omar, Muhammad Saufiyudin, Mohd Idrus, I., & Nor, Ashikin Jamal. (2021). The Influence Of Job Motivation On Job Satisfaction: A Case Study Of Polytechnic Academic Staff. *Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities (Mjssh)*, 6(1), 206–213. <https://doi.org/10.47405/Mjssh.V6i1.624>
- [37] Paaais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Satisfaction And Employee Performance. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No8.577>
- [38] Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 96–103.
- [39] Penulis, N., Fadhilah, M., Tria, L., Hutami, H., Tamansiswa, U. S., Artikel, J., Image, B., Terbit, W., & Penyunting, K. (2023). *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. 1, 4–5.
- [40] Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta
- [41] Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- [42] Rimbani, R. M. (2017). *Bab Iii Metodologi Penelitian [Pdf]*. 20–32. [http://repository.unpas.ac.id/32645/5/Bab Iii.Pdf](http://repository.unpas.ac.id/32645/5/Bab%20Iii.Pdf)
- [43] Risqi, H. B., Saleh, C., & Prihatini, D. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember (The Effect Of Intrinsic Motivation And Extrinsic Motivation Towards The Performance Through Work Behavior E. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1–8.
- [44] Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- [45] Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Jakarta : PT. Prehalindo.
- [46] Ruslan, & Kurbani, A. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaaan Tinggi Sumatera Selatan. *Jurnal Manivestasi*, 2(1), 94–111.
- [47] Sedarmayanti, 1995, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- [48] Sekhar, C., Patwardhan, M., & Singh, R. K. (2013). A literature review on motivation. *Global business perspectives*, 1(4), 471–487
- [49] Septiawan, R., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2022). Effect Of Work Discipline and Work Environment On Teacher Performance Tarbiyatul Mu'allimin Foundation. *Journal Of Indonesian Management (Jim)*, 2(3), 769–780. <https://doi.org/10.53697/Jim.V2i3.914>
- [50] Siagian, Sondang. 2002. *Filsafat Administrasi*. Edisi Revisi. Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- [51] Silmi. (2020). Metode Penelitian. *Bab III Metoda Penelitian, Bab III Me*, 1–9.
- [52] Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*.

- Yogyakarta: Graha Ilmu
- [53] Sitohang, A., & Wardhana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Droplets Company (The Influence Of Work Motivation On Employee Performance Droplets Company). *E-Proceeding Of Management*, 7(1), 1422–1428. <https://Openlibrarypublications.Telkomuniversity.Ac.Id/Index.Php/Management/Article/Viewfile/13685/13427>
- [54] Soemarso. (2009). *Akuntansi Suatu Pengantar*. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Salemba Empat. 307.
- [55] Stoner, A.F., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.g
- [56] Sumadhinata, Y, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di Salah Satu Universitas Swasta di Bandung. *Journal & Proceeding Unsoed*. 8(1). 1-13.
- [57] Sunarsi, Denok dkk. (2021). Effect Of Motivation And Discipline On Employee Performance In Yogyakarta Tourism Office. *International Confrence On Goverment Education Management And Tourism (Icogemt)*, 6(2), 1–7.
- [58] Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [59] Sutrisno (2010:109), Arief Yusuf Hamali, S.S., M. . (2018:133). (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Jakart Timur). *Repository Stie Indonesia (SteI) Jakarta*, 3(April), 8,9.
- [60] Tanto, D., Dewi, S. M., & Budio, S. P. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang. *Rekayasa Sipil*, 6(1), 69–82.
- [61] Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku organisasi*. CV. Patra Media Grafindo
- [62] Tu'u, Tulus. (2004). *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: PT. Grasindo. 30-31.
- [63] Undang–Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- [64] Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Jakarta: *Rajawali Persada Grafindo*.
- [65] Winata, E. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Inna Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 23–27.
- [66] Wirakusuma, Anggi Puspita & Winarningsih, Winarningsih. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Royal Surabaya. *Jurnal Ilmu an Riset Manajemen*, 1–16.
- [67] Wirawan, K. E., Bagia, I. W., Si, M., & Susila, G. P. A. J. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 4(1), 1–10.
- [68] Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 10. <https://doi.org/10.35797/Jab.8.2.2019.23509.10-16>