

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Jakarta

The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indah Logistics Jakarta

Jeni Susyanti
Manajemen, Universitas Terbuka
e-mail: jensusyanti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indah Logistik Jakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indah Logistik Jakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Indah Logistik Jakarta.

Keywords : Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja.

Abstract

This research aims to test and analyze the influence of motivation and work discipline on the performance of PT Indah Logistik Jakarta employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a sample size of 60 respondents and using a quantitative descriptive approach. Therefore, the data analysis used is statistical analysis in the form of multiple linear regression tests. The results of this research show that partially and simultaneously the variables of motivation and discipline influence the performance of PT Indah Logistik Jakarta employees. This is proven by the results of the simultaneous test (F test) and the results of the partial test (t test) which also show significant values for the two independent variables which support the hypothesis. Therefore, the test results from this research state that there is a simultaneous influence between motivation variables and work discipline on the performance of PT Indah Logistik Jakarta.

Keywords : motivation, discipline, performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh salah satu perusahaan logistic di Indonesia yaitu PT. Indah Logistik. Menurut Sedarmayanti (2017) “Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi”. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar

tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan menurut Hasibuan (2017) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan CCR (Central Control Room), Korlap (Koordinator Lapangan) dan karyawan lainnya menunjukkan bahwa untuk motivasi kerja pada PT. Indah Logistik masih sangat rendah dimana dari segi kebutuhan penghargaan jarang sekali perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi adapun penghargaan berupa uang itu tidak sesuai dengan apa yang karyawan dedikasikan kepada perusahaan. lalu dari segi kebutuhan

rasa aman, tidak adanya asuransi jiwa/kecelakaan diri dimana hal itu sangat penting bagi setiap karyawan khususnya di bagian pengiriman. Untuk disiplin kerja masih adanya perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan/perusahaan seperti karyawan yang sering datang terlambat, adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, dan tidak adanya teladan pemimpin.

Penelitian ini dilatar belakangi juga oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Priyono, Marjuki dan Yoyok Soesatyo (2016) berdasarkan penelitian bahwa ada pengaruh positif dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Brigita Ria Tumilaar (2015) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja. Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini (2016) adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Yanti Komala Sari (2014) hasil penelitian membuktikan aspek disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik

Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu organisasi akan meningkat pula kelancaran proses kerja dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indah Logistik.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini

adalah apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indah Logistik. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di PT. Indah Logistik .

2. TINJAUAN PUSTAKA

KINERJA

kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Menurut Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut: "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation), yang dirumuskan sebagai berikut: "Human Performance = Ability + Motivation, Motivation = Attitude + Situation, Ability = Knowledge + Skill.

MOTIVASI KERJA

Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak". Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat

memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh – sungguh. Menurut Robins (2006) dalam Donni Juni Priansa (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Menurut Douglas & Morris dalam Gabriela Rusua, dkk (2014), berpendapat bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja ada empat yaitu perlu untuk pendapatan, Perlu untuk relaksasi, Perlu untuk keuntungan, dan Dorongan untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2016) ada tiga jenis motivasi yaitu pendorong utama, Semi pendorong utama, Pendorong non material Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan bagi pegawai itu sendiri .Adapun manfaat bagi pegawai prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas pada diri mereka. Bagi organisasi prestasi kerja dapat memberikan manfaat yang sangat besar, karena cara ini dapat memberikan kemudahan pada perusahaan terutama hal-hal yang berkenaan dengan pengambilan keputusan organisasi dalam proses pencapaian tujuan.

DISIPLIN KERJA

Menurut Priyono (2016), “Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat”.

Menurut Hasibuan (2017), berpendapat bahwa indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu: Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan.

Secara umum, tingkatan disiplin terbagi menjadi 3 (tiga) jenis sanksi, yaitu sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat. Masing-masing sanksi disesuaikan dengan besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Tujuan utama mengadakan sanksi disiplin kerja bagi karyawan yang

melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi sedang dan sanksi disiplin ringan.

Dalam tataran praktis, dalam lingkup organisasi pemerintahan khususnya, penerapan sanksi tidak sepenuhnya dapat dilaksanakan sesuai dengan kaidah dan norma yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Namun demikian, melalui berbagai pendekatan dan penegakan serta ketegasan secara bertahap penegakan disiplin kerja pegawai dapat dilaksanakan dengan baik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variable penelitian. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kausal adalah metode penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependen variable), dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan baik tetap maupun kontrak pada PT. Indah Logistik yang berjumlah 60 karyawan . Adapun sample sama dengan populasi yang mana nilai e sebesar 0,5 dengan hasil sebanyak 60 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur

oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (correlation item total correlation) dengan nilai r tabel dengan ketentuan untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Jika : $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Menurut Ghazali (2013) sedangkan Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari ($>0,70$). Menurut Ghazali (2013).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji ini untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena memiliki satu variabel dependen dan lebih dari variabel independen (Ghozali, 2013). Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini untuk menganalisis kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) dengan motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independennya

Deskripsi Responden

Hasil Penelitian Pada bagian ini penulis telah melakukan pengujian data kuesioner yang diperoleh. Pengujian data mencakup validitas dan reabilitas, dengan tujuan agar penulis tidak keliru mengenai keadaan yang sebenarnya terjadi. Agar hasil pengujian akurat maka penulis dalam melakukan pengujian validitas dan reabilitas ini menggunakan SPSS 22. Adapun jumlah responden sebanyak 60 responden karyawan PT. Indah Logistik. Adapun hasil analisis deskriptif terbagi kedalam 4 (empat) bagian

yaitu jenis kelamin, Pendidikan, usia, masa kerja.

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden sebanyak 60 Orang, artinya semua responden berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan Pendidikan, jumlah responden sebanyak 11 orang berpendidikan SLTP, sebanyak 40 orang berpendidikan SLTA, sebanyak 5 orang berpendidikan D3, sebanyak 4 orang berpendidikan S1. Berdasarkan usia, jumlah responden sebanyak 13 orang berusia dibawah 22 tahun, sebanyak 28 orang berusia antara 22 – 30 tahun, sebanyak 19 orang berusia diatas 30 tahun. Berdasarkan masa kerja, jumlah responden sebanyak 19 orang masa kerjanya dibawah 3 tahun, sebanyak 26 orang masa kerjanya antara 3 – 6 tahun, sebanyak 15 orang kurang dari 6 tahun

Uji Validitas dan Reliabilitas

Nilai koefisien korelasi hasil uji validitas untuk variable motivasi (X1) dari 11 (sebelas) pertanyaan bahwa nilai $R_{hitung} >$ dari 0,254 (R_{tabel}) sehingga 11 (sebelas) pertanyaan untuk variable motivasi valid. Adapun nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variable disiplin kerja (X2) dari 11 (sebelas) pertanyaan bahwa nilai $R_{hitung} >$ dari 0,254 (R_{tabel}) sehingga 11 (sebelas) pertanyaan untuk variable disiplin kerja valid. Nilai koefisien korelasi hasil uji validitas untuk variable kinerja (Y) dari 8 (delapan) pertanyaan bahwa nilai $R_{hitung} >$ dari 0,254 (R_{tabel}) sehingga 8 (delapan) pertanyaan untuk variable kinerja valid.

Hasil uji Reliabilitas seluruh variable dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,70. Nilai Cronbach's alpha untuk variable motivasi sebesar 0,726, variable disiplin kerja sebesar 0,715, variable kinerja sebesar 0,709.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun analisis regresi linier berganda antara variable motivasi (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d		
		Coefficients		Coefficients		
1	(Constant)	4.374	3.345		1.308	.196
	Motivasi	.211	.118	.259	1.785	.080
	Disiplin Kerja	.434	.120	.524	3.611	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

Dari hasil analisis regresi linier berganda (Tabel 1), maka : $Y = 4.374 + 0,211 X1 + 0,434 X2$

Nilai konstan sebesar 4.374 menunjukkan pengaruh positif variabel independen (motivasi dan disiplin). Bila variabel independen naik atau berpengaruh, maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 4.374 atau terpenuhi. Koefisien variabel (X1) = 0,211 merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) artinya jika motivasi (X1) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,211 atau 21,1 % Koefisien bernilai positif artinya antara motivasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) hubungan positif. Kenaikan motivasi (X1) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y). Koefisien variabel (X2) = 0,434 merupakan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) artinya jika disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,434 atau 43,4% Koefisien bernilai positif artinya antara disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) hubungan positif. Kenaikan disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y).

Uji t/ Parsial

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dan disiplin (X2), secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Pada PT. Indah Logistik.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t _{hitung}	Sign	t _{tabel}
Motivasi (X1)	1,785	0,080	2,002
Disiplin Kerja (X2)	3,661	0,001	2,002

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh thitung = 1,785 dengan nilai signifikansi 0,080 dengan dengan probabilitas lebih besar dari 0,05 dan nilai thitung lebih kecil dari ttabel maka Ha1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Ha1 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan ditolak.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh thitung = 3,661 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung lebih besar dari ttabel maka Ha2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Ha2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji F/ Simultan

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan uji F

Tabel 3. Hasil Pengujian Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	445.999	2	223.000	35.812	.000 ^b
Residual	354.934	57	6.227		
Total	800.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Penelitian yang Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 maka uji simultan dapat dilihat pada nilai F test dan signifikan. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari nilai 0,05 dan nilai Fhitung = 35,812 lebih besar dari Ftabel = 4,02 maka Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Ha3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi
Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

Tabel 4. Hasil Pengujian Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.541	2.495

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber Data : Data Penelitian yang Diolah (2024)

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh 0,557. Hal ini berarti 55,7 % motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 44,3 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan statistik, diperoleh = 4.374 + 0,211 X₁ + 0,434 X₂. Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik dari ketiga hipotesis yang diajukan hanya dua yang mendukung berdasarkan teori sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, nilai koefisien motivasi kerja adalah 0,211, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H₁) diterima. Berdasarkan hasil yang didapat dari uji t, nilai signifikansi untuk motivasi kerja adalah 0,080 yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Motivasi kerja sebagai salah satu factor dalam meningkatkan kinerja

karyawan, hal tersebut sebagai bentuk perhatian dari seorang pimpinan yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berprestasi dan mengembangkan potensi-potensi yang ada pada diri karyawan untuk lebih mengeksplorasi kreatifitas yang dimiliki, dengan demikian perusahaan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, nilai koefisien disiplin kerja adalah 0,434, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H₁) diterima. Berdasarkan hasil yang didapat dari uji t, nilai signifikansi untuk disiplin kerja adalah 0,001 yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini (2016) adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Yanti Komala Sari (2014) hasil penelitian membuktikan aspek disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti mentaati semua peraturan yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan melakukan absensi saat memulai bekerja maupun selesai bekerja. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis 3

Dari hasil perhitungan analisis Regresi Berganda dengan menggunakan IBM SPSS

Statistics 22, dapat diketahui bahwa a (Constant) sebesar 4.374 dan b X1 sebesar 0,211 dan bX2 sebesar 0,434. Sehingga dapat diperoleh $Y = 4.374 + 0,211 X1 + 0,434 X2$

Selanjutnya, hasil perhitungan analisis koefisien determinasi R Square sebesar 0,557. Hal ini berarti Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh motivasi disiplin kerja sebesar 55,7% sisanya sebesar 44.3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan data diatas dapat diketahui nilai Fhitung > Ftabel atau dengan Sig < 0,05, maka $35,812 > 4,02$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya penerimaan terhadap H_a dan penolakan terhadap H_0 , atau dengan kata lain motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Priyono, Marjuki dan Yoyok Soesatyo (2016) berdasarkan penelitian pbahwa ada pengaruh positif dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai. faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri ialah adanya motivasi dan disiplin kerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi

kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi motivasi dan semakin kondusif disiplin kerja terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan., sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Adapun dalam penelitian ini menggunakan variable motivasi dan disiplin kerja yang mana dimungkinkan dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor lain selain dari faktor yang diteliti seperti kompensasi dan lingkungan kerja. Selain itu objek yang diteliti berbeda disektor lain seperti manufacturing, pariwisata yang dapat di generalisasi untuk kepentingan praktisi dan akademisi.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber daya Manusia - Bandung : PT. Remaja Rosda,
- Aini Kusniawati, Nurhayati, Rosy Herlina.2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kayawan. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 1. Nomor 1
- Brigita Ria Tumilaar. Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Sulut. Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 787-797 ISSN 2303-1174

- Bedjo Siswanto Sastrohadiwiryono. 2005:291 .Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.Jakarta: Bumi Aksara.
- Dewi Untari. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. KIE Indonesia. Jurnal Cano Ekonomos, Volume 7 Nomor 1
- Dwi Agung Nugroho Arianto.2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa (SLB) di Kabupaten Demak. Jurnal Economia. Volume 9.Nomor 2. Oktober 2013: 191-200.
- Donni Juni Priansa.2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM - Bandung : Alfabeta.
- Gabriela Rusua, Silvia Avasilcaia, 2014. Linking human resources motivation to organizational climate. 1877-0428 © 2014 The Authors. Published by Elsevier Ltd. Selection and peer- review under responsibility of SIM 2013 / 12th International Symposium in Management. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.02.459.
- Ghozali, Imam, 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. Malayu S.P. Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia . - Jakarta : Bumi aksara, 2017.
- Mulyanto, H dan Wulandari, A, 2010, Penelitian: Metode dan Analisis, CV.Semarang: CV Agung.Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng.E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 4
- Priyono Marjuki dan Yoyok Soesatyo, 2016. Influenc of motivation and dicipline on the performance of employees (studies on,, Cv eastern star home in surabaya). Journal of Global Economics, Management and Business Research . - 2016. - p. 214.
- Richard Christian Turang, Paulus Kindangen, Johan Tumiwa (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus, CV di Rumah Bintang Timur Surabaya) Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. - 2015. - p. 15
- Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada hotel Millenium Sirih, Jakarta. Jurnal Epigram Vol. 13 No. 2
- Sedarmayanti.2017 Perencanaan dan Pengembangan SDM . - Bandung : Refika Aditama.
- Setyo Riyanto1, Ady Sutrisno2, Hapzi Ali3. 2017, 7(3) 342-348. The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. International Review of Management and Marketing. available at <http://www.econjournals.com>
- Sugeng Sutrisno. 2013. - p. 6. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah) . Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis.
- Surya Bintarti.2015.Metodologi penelitian ekonomi manajemen - Bekasi : Mitra Wacana Media,
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D) .Bandung: Alfabeta.
- Yanti Komala Sari. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Komala di Dumai. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Volume VI.Nomor 2. 2 Mei 2014: 119-127