



## Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan

Dewi Lestari

Universitas Pamulang

[dosen01997@unpam.ac.id](mailto:dosen01997@unpam.ac.id)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 12 Maret 2022

Disetujui 20 Maret 2022

Diterbitkan 25 Maret 2022

#### Kata kunci:

Motivasi Kerja,

Disiplin Kerja,

Kinerja, Karyawan

#### Keywords :

Motivation,

Work Discipline,

Employee, Productivity

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarimelati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarimelati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Sarimelati Kencana, South Jakarta Veterans RC Branch, either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used is saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 58 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, and regression analysis. The results showed that work motivation had a significant effect on employee performance. Work discipline had a significant effect on employee performance. Work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance at PT. Sarimelati Kencana RC Veterans South Jakarta Branch



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah dalam penelitian ini adalah jika suatu organisasi potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Seperti yang diketahui selama ini, organisasi lebih banyak menghadapi masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja. Masalah-masalah yang timbul dari sebuah organisasi pada umumnya adalah dalam ruang lingkup pengelolaan karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi. Hal itu menjadi salah satu masalah yang cukup rumit sehingga organisasi mengalami kesulitan dalam menetapkan kebijakan terutama yang mengalami kesulitan dalam menetapkan kebijakan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia, yang merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu organisasi tersebut pula di berikan motivasi terkait dengan fluktuatif sifat seseorang. Sebab motivasi merupakan bagian dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya motivasi pada karyawan PT. Sarimelati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan, mengetahui ada tidaknya disiplin pada karyawan PT. Sarimelati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan juga untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarimelati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja telah diteliti sebelumnya oleh Amalia dan Fakhri (2016) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian Julianry et al. (2017) mengemukakan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Sebaliknya, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasmalawati (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja telah diteliti sebelumnya oleh Munadjat et al. (2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Falah (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, tetapi disiplin memiliki dampak negatif dan tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja PNS. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriyani et al. (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja juga diteliti sebelumnya oleh Suwanto (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hindriari (2018) mengemukakan bahwa pemberian motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudarso (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu sehingga populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah adalah karyawan PT. Sarimelati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan yang berjumlah 58 orang. peneliti menggunakan sampling jenuh dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan dalam sampel.

Teknik pengumpulan Data dalam penelitian ini yaitu menggunakan sebar kuisioner dan dokumentasi. Teknik Analisis Data yaitu menggunakan Uji Instrumen Data yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, kemudian di lanjutkan dengan Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heterokedastisitas dan melakukan Analisis Kuantitatif yaitu dengan menggunakan Analisis Regresi Linier baik sederhana ataupun Berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

PT. Sarimelati Kencana berdiri di Indonesia pertama kalinya tahun 1984, di Gedung Djakarta Theater, daerah Thamrin, Jakarta. PT. Sarimelati Kencana yang bergerak di bidang jasa penyedia makanan terutama pizza dan pasta di Indonesia melalui waralaba yang dimiliki. Sebagai anak perusahaan PT. Sriboga Raturaya, Perseroan adalah pemilik franchise YUM International yang memegang merek Pizza Hut di Indonesia. Pada tahun 1997, Pizza Hut memperoleh sertifikat halal dari LPPOM MUI setelah melalui pengujian yang ketat dan memakan waktu yang cukup lama.

Hingga saat ini restoran Pizza Hut terus berkembang diwilayah Indonesia, termasuk salah satu cabangnya di jalan RC Veteran Jakarta Selatan yang telah berdiri sejak tahun 2015. PT. Sarimelati Kencana juga memiliki nilai-nilai organisasi yang dijadikan sebagai dasar dalam menjalankan organisasi serta membangun relasi dengan pelanggan, mitra usaha, dan pemegang saham. Keempat nilai tersebut antara lain :

- 1) Integritas, yaitu jujur dalam berpikir dan bekerja, dapat dipercaya, tulus, dan bersikap profesional.
- 2) Keunggulan, yaitu melakukan pekerjaan yang lebih dari sekedar panggilan tugas dan melakukan lebih dari apa yang diharapkan.

- 3) Pertumbuhan Usaha, yaitu mengembangkan diri dan memperoleh keuntungan dengan cara menjadi yang terbaik.
- 4) Keuntungan, yaitu sedapat mungkin memberikan keuntungan kepada para pemegang saham dengan pengawasan dan peningkatan usaha penjualan.

#### Visi

Pizza Hut memiliki visi untuk menjadi yang terunggul kepada tingkat restoran kelas menengah di Indonesia yang dicapai lewat misi menawarkan kenyamanan suasana dan menyajikan pizza yang terbaik dengan harga yang terjangkau.

#### Misi

- (a) Semangat dalam bekerja agar mendapat hasil yang memuaskan.
- (b) Melayani customer dengan baik.
- (c) Menerima kritik dari customer agar perusahaan menjadi lebih baik.
- (d) Open mind terhadap segala hal.
- (e) Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu bagan yang menunjukkan suatu kegiatan yang diberikan kepada setiap bagiannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah diberikan.

### Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

#### a. Uji Validitas Instrumen.

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen dinyatakan valid
- 2) Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid

Adapun hasil uji validitas variabel motivasi kerja, sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas tiap Variabel penelitian**

No	Kuesioner (X1)	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Perusahaan memberikan tunjangan/promosi jabatan kepada karyawan terbaik.	0.470	0.259	Valid
2	Perusahaan memberikan insentif/bonus kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja	0.365	0.259	Valid
3	Perusahaan menyediakan makan dan minuman.	0.468	0.259	Valid
4	Perusahaan menyediakan Obat-obatan atau P3k dengan lengkap.	0.538	0.259	Valid
5	Dapat menjalin hubungan baik sesama pegawai dan atasan.	0.732	0.259	Valid
6	Perusahaan mengadakan acara gathering dengan seluruh karyawan.	0.589	0.259	Valid
7	Perusahaan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman.	0.807	0.259	Valid
8	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kerja.	0.796	0.259	Valid
9	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinovasi.	0.736	0.259	Valid
10	Perusahaan harus yakin dengan potensidankemampuan karyawannya.	0.398	0.259	Valid
No	Kuesioner (X2)	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Selalu hadir tepat waktu sesuai peraturan perusahaan.	0.628	0.259	Valid
2	Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar absensi ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.	0.410	0.259	Valid
3	Meminta izin cuti saat berhalangan hadir karena keperluan pribadi.	0.511	0.259	Valid

No	Kuesioner (X2)	r hitung	r tabel	Keputusan
4	Mematuhi peraturan kerja yang berlaku pada perusahaan.	0.481	0.259	Valid
5	Jika melanggar aturan kerja maka bersedia diberikan tegurandan sanksi.	0.391	0.259	Valid
6	Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja yang ditetapkan.	0.491	0.259	Valid
7	Peraturan jam masuk dan jam pulang kerja harus efektif bagi karyawan	0.647	0.259	Valid
8	Dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat waktu.	0.579	0.259	Valid
9	Bertanggungjawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan.	0.521	0.259	Valid
10	Menyelesaikan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya.	0.522	0.259	Valid
No	Kuesioner (Y)	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya memiliki keterampilan yang baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi.	0.349	0.259	Valid
2	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sudah memenuhi kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.	0.640	0.259	Valid
3	Saya menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja.	0.633	0.259	Valid
4	Saya disiplin dan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0.370	0.259	Valid
5	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.	0.421	0.259	Valid
6	Hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.	0.399	0.259	Valid
7	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggungjawab.	0.727	0.259	Valid
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	0.557	0.259	Valid
9	Saya dapat melaksanakan pekerjaan bersama teamwork dengan baik.	0.557	0.259	Valid
10	Saya melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai ketentuan yang ditetapkan perusahaan.	0.630	0.259	Valid

#### b. Uji Reliabilitas Instrumen.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen**

Variabel	Cronbath Alpha	Standar Cronbath Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja (X1)	0.790	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.692	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.709	0.600	Reliabel

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- 1) Jika nilai *Cronbatch Alpha* > 0,600, maka instrumen reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbatch Alpha* < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

## Pengujian Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*  
 Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk	
Statistic	df	Sig.	Statistic	df	
				Kinerja Karyawan (Y)	.083

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat *significance*  $\alpha > 0.050$ .

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	B	Standardized Coef	Standardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance
Motivasi Kerja (X1)	.398	.079	.481			5.034	.000	.794	
Disiplin Kerja (X2)	.412	.092	.429			4.494	.000	.794	

Berdasarkan Tabel 4 maka Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas
- 2) Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 <sup>a</sup>	.602	.588	2.328	1.678

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4 maka Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson (DW)* dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji *Durbin-Watson (DW Test)* yang menjadi acuan adalah sebagai berikut ini

**Tabel 6 Pedoman Interpretasi Uji Durbin – Watson**

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

### Analisis Kuantitatif

Analisis verifikatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### a. Analisis Regresi Linier.

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X<sup>2</sup> terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel X1 terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	17.412	3.077		5.659	.000
Motivasi Kerja (X1)	.560	.082	.675	6.850	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi

$$Y = 17,412 + 0,560X1.$$

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 17,412 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,412 *point*.
- 2) Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,560 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,560 *point*.

**Tabel 8 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel X2 terhadap Y**

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients		
			Beta	t	Sig.
1 (Constant)	15.182	3.666		4.141	.000
Disiplin Kerja (X2)	.622	.098	.647	6.350	.000

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi

$$Y = 15,182 + 0,622X2.$$

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 15,182 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,182 point.
- 2) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,622 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,622 point.

**Tabel 9 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel X1 dan X2 terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.089	3.369		2.401	.020
Motivasi Kerja (X1)	.398	.079	.481	5.034	.000
Disiplin Kerja (X2)	.412	.092	.429	4.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi

$$Y = 8,089 + 0,398X1 + 0,412X2.$$

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,089 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,089 *point*.
- 2) Nilai motivasi kerja (X1) 0,398 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,398 *point*.
- 3) Nilai disiplin kerja (X2) 0,412 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,412 *point*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 17,412 + 0,560X1$ , Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 15,182 + 0,622X2$  Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,089 + 0,398X1 + 0,412X2$ . Uji hipotesis nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(41,595 > 2,770)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarimelati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Aminu, M. H. (2016). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-10. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17343/15776>

- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(01), 24–32.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Daly, D. (2020). Salary & Motivation, do they go hand in hand. *Payslip*. <https://payslip.com/blog/payroll-salary-and-motivation-do-they-go-hand-in-hand/>
- Falah, M. F. (2016). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel interverning pada Fave Hotel Kota Rembang Kabupaten Rembang, Jawa Tengah*. Universitas Islam Indonesia.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldwin, Rostina, et al., (2019). Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksportir Sabun). *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 4(1), 36-45. [https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JR MB/article/view/1392](https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JR_MB/article/view/1392)
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26–35.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh pemberian motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 48-58.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236.
- Munadjat, B. M., Tumanggor, M., & Oktrima, B. (2019). Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang. *Jurnal Semarak*, 2(1), 64–69.
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 179–189.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).