

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alita Praya Mitra

Lia Yuliana Rahma¹, Sri Siswani²
Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Respati Indonesia
email: liyura51@gmail.com, siswanisri@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alita Praya Mitra, menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Alita Praya Mitra, menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Alita Praya Mitra, menguji dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alita Praya Mitra. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 67 karyawan PT. Alita Praya Mitra yang bekerja di kantor pusat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner dalam bentuk google form kepada karyawan PT. Alita Praya Mitra yang berada di kantor pusat. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data Structural Equation Model (SEM) dan diolah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi juga memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja, disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT Alita Praya Mitra, examine and explain the effect of motivation on employee work discipline at PT. Alita Praya Mitra, tested and explained the effect of motivation on the performance of employees of PT. Alita Praya Mitra, examines and explains the effect of work discipline on the performance of employees of PT. Alita Praya Mitra. The sample used in this study were 67 employees of PT. Alita Praya Mitra who works at the head office. Data collection techniques in this study used primary data by distributing questionnaires in the form of google form to employees of PT. Alita Praya Mitra at the head office. This research method is quantitative using Structural Equation Model (SEM) data analysis techniques and processed using the SmartPLS 3.0 application. The conclusion of the study shows that motivation has a positive and significant effect on employee performance, motivation also has an influence on work discipline, work discipline also has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2003). Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara

keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama (Rivai, 2005). Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2009). Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 1996). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki

kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Nitisemito (1991) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P. Siagian, 2002)

KAJIAN TEORI MOTIVASI

Menurut Robbins (2012) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2005:143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Rivai (2004: 455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini peneliti sudah melakukan observasi di PT Alita Praya Mitra yang lebih sudah lebih dari 25 tahun berpengalaman dalam industri Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dan didukung lebih dari 200 sumber daya yang berpengalaman, rekam jejak gemilang PT Alita Praya Mitra dalam solusi jaringan, penyedia layanan TIK, solusi serat optik dan solusi pintar. PT Alita Praya Mitra sebagai perusahaan yang sudah bersertifikat AS/NZS ISO 9001:2015 dan ISO 45001:2018 dan pernah menerima penghargaan rintisan teknologi industri 2019 dari kementerian perindustrian.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan", dengan objek penelitian pada PT. Alita Praya Mitra.

mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan pernyataan ini, Handoko (2003: 252), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Simamora (2004: 510) motivasi adalah sebuah fungsi dari 13 pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

Indikator – Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

DISIPLIN KERJA

Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti

aturan - aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2012).

Menurut Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014,p.183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Moenir (2002), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Sedangkan menurut Rahmatullah (2003), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap pegawai dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang

disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan definisi para pakar maka penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Disiplin Kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mochamad dan Yuniadi (2015) yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki Disiplin Kerja yang baik.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki Disiplin Kerja yang tinggi.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Hasibuan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (dalam Thaief, 2015). Menurut Yusniar Lubis, Bambang

Hermanto & Emron Edison (2019: 26), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Menurut Rivai (2008 : 309) dalam Biru et al., (2016) kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan fungsinya di dalam sebuah perusahaan. Robbins & Judge (2006) mengemukakan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh individu yang disesuaikan dengan kriteria yang telah ditetapkan di dalam perusahaan. Umi & Nurnida (2018) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah dasar organisasi yang dipengaruhi oleh karakteristik, motivasi, ekspektasi karyawan dan penilaian yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pencapaian hasil kerja karyawan

Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012: 233)

indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan yang terdiri atas: jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas pekerjaan yang terdiri atas: standar kualitas pekerjaan yang harus disesuaikan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan

3. Ketepatan waktu yang terdiri atas: tidak menunda pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
4. Kehadiran yang terdiri dari: tingkat kehadiran karyawan dan tingkat keterlambatan karyawan dalam organisasi
5. Kemampuan bekerja sama yang terdiri dari: mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan dan menghargai rekan kerja satu sama lain

yang menurut data observasi pra penelitian Karena populasi karyawannya banyak dan jumlahnya diketahui maka dalam penelitian ini menggunakan teknik slovin Maka sampel dibulatkan menjadi 67 orang. Sampel yang akan diambil dari populasi menggunakan convenience sampling, yaitu istilah umum yang mencakup variasi luasnya prosedur pemilihan responden. Adapun tahap-tahap pengujiannya adalah uji validitas, uji reliabilitas, *inner model* meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite validity*, *cronbach's alpha*, *outer model* meliputi uji *path coefficient* dan uji hipotesis.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode analisis data menggunakan analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) software Smart PLS versi 3. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Alita Praya Mitra yang berdasarkan data dari SDM berjumlah 200 orang.

HASIL

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil Uji Validitas **Motivasi (X₁), Disiplin (X₂) dan Kinerja (Y)** pada Tabel 1.

Tabel 1.
**Uji Validitas Motivasi (X₁), Disiplin (X₂)
Dan Kinerja (Y)**

| Uji Validitas Motivasi (X ₁) | | | |
|---|--------------|-------------|------------|
| Indikator | r- hitung | r- tabel | Keterangan |
| X _{1.1} | 0,891 | 0,196 | Valid |
| X _{1.2} | 0,880 | 0,196 | Valid |
| X _{1.3} | 0,859 | 0,196 | Valid |
| X _{1.4} | 0,943 | 0,196 | Valid |
| X _{1.5} | 0,904 | 0,196 | Valid |
| X _{1.6} | 0,921 | 0,196 | Valid |
| X _{1.7} | 0,886 | 0,196 | Valid |
| X _{1.8} | 0,847 | 0,196 | Valid |
| X _{1.9} | 0,881 | 0,196 | Valid |

**Uji Validitas
 Disiplin Kerja (X₂)**

| Indikator | r- hitung | r- tabel | Keterangan |
|------------------|--------------|-------------|------------|
| X _{2.1} | 0,871 | 0,196 | Valid |
| X _{2.2} | 0,876 | 0,196 | Valid |
| X _{2.3} | 0,934 | 0,196 | Valid |
| X _{2.4} | 0,914 | 0,196 | Valid |
| X _{2.5} | 0,909 | 0,196 | Valid |
| X _{2.6} | 0,953 | 0,196 | Valid |
| X _{2.7} | 0,853 | 0,196 | Valid |

Uji Validitas

Kinerja Karyawan (Y)

| Indikator | r- hitung | r- tabel | Keterangan |
|-----------|--------------|-------------|------------|
| Y1 | 0,903 | 0,196 | Valid |
| Y2 | 0,960 | 0,196 | Valid |
| Y3 | 0,938 | 0,196 | Valid |
| Y4 | 0,893 | 0,196 | Valid |
| Y5 | 0,918 | 0,196 | Valid |
| Y6 | 0,939 | 0,196 | Valid |

Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Nilai Kritis | Keterangan |
|---------------------|---------------------------|-----------------|------------|
| Motivasi | 0,967 | 0,600 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,962 | 0,600 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,966 | 0,600 | Reliabel |

**Inner Model
 Convergent Validity**

Outer loading

| Variabel | Indikator | Outerloading |
|----------------------------|------------------|--------------|
| Motivasi (X ₁) | X _{1.1} | 0.891 |
| | X _{1.2} | 0.880 |
| | X _{1.3} | 0.859 |
| | X _{1.4} | 0.943 |
| | X _{1.5} | 0.904 |
| | X _{1.6} | 0.921 |
| | X _{1.7} | 0.886 |

| | | |
|---------------------------------------|------------------------|--------------|
| | X_{1.8} | 0.847 |
| | X_{1.9} | 0.881 |
| Disiplin Kerja (X₂) | X_{2.1} | 0.871 |
| | X_{2.2} | 0.876 |
| | X_{2.3} | 0.934 |
| | X_{2.4} | 0.914 |
| | X_{2.5} | 0.909 |
| | X_{2.6} | 0.953 |
| | X_{2.7} | 0.853 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0.903 |
| | Y2 | 0.960 |
| | Y3 | 0.938 |
| | Y4 | 0.893 |
| | Y5 | 0.918 |
| | Y6 | 0.939 |

Nilai AVE

| Variabel | AVE |
|----------------------------------|--------------|
| Motivasi (X ₁) | 0.588 |
| Disiplin Kerja (X ₂) | 0.820 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.663 |

Composite Reability

Nilai Composite Reability

| Variabel | Composite Reliability |
|----------------------------------|------------------------------|
| Motivasi (X ₁) | 0.972 |
| Disiplin Kerja (X ₂) | 0.968 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.973 |

Cronbach's Alpha

Nilai Cronbach's Alpha

| Variabel | Cronbach's Alpha |
|----------------------------------|-------------------------|
| Motivasi (X ₁) | 0.967 |
| Disiplin Kerja (X ₂) | 0.962 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.966 |

Outer Model

Uji Path Coefficient

| <i>R-Square</i> | |
|--------------------------------|-----------------------|
| Nilai <i>R-Square</i> Variabel | Nilai <i>R-Square</i> |
| Disiplin Kerja (X_2) | 0.912 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.956 |

Uji Hipotesis

| Pengaruh | <i>Path Coefficient</i> | | | Hasil |
|------------------------------------|-------------------------|-------------|---------|----------|
| | Original Sample | T-Statistic | P.Value | |
| Motivasi => Kinerja Karyawan | 0,642 | 6.614 | 0.000 | Diterima |
| Motivasi => Disiplin Kerja | 0,955 | 84.563 | 0.000 | Diterima |
| Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan | 0,346 | 3.489 | 0.001 | Diterima |

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kinerja Karyawan.

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 6,614 ($> 1,96$).

Nilai original sampe estimate adalah positif yaitu sebesar 0,642 yang menunjukkan hubungan antara Motivasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H_2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja.

Hipotesis kedua bahwa hubungan antara Motivasi (X_1) dengan Disiplin Kerja (X_2) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 84,563 ($> 1,96$). Nilai original sampe estimate adalah positif yaitu sebesar 0,955 yang menunjukkan hubungan antara Motivasi (X_1) dengan Disiplin Kerja (X_2) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H_1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa

Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (X_2) diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 3,489 ($> 1,96$). Nilai original sampe estimate adalah positif yaitu sebesar 0,346 yang menunjukkan hubungan antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H_3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap

Kinerja Karyawan. Hal ini berarti motivasi karyawan mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kinerja para karyawan tersebut.

- a. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Disiplin Kerja. Hal ini berarti jika motivasi yang diberikan kepada karyawan baik maka dapat meningkatkan kedisiplinan para karyawan tersebut.
- b. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti dengan diberlakukannya SOP para karyawan mampu meningkatkan kinerjanya karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi dikarenakan standar dari operasional prosedur yang sudah jelas.

SARAN

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan
 - a. Sesuai dengan penelitian di atas bahwa indikator dihormati (X1.8) dalam variabel Motivasi mendapatkan nilai terendah meskipun hasilnya masih positif, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Alita Praya Mitra masih mempunyai keinginan dihormati oleh pegawai lain.
 - b. Secara umum hendaknya PT Alita Praya Mitra meningkatkan atau mengoptimalkan motivasi karyawan agar karyawan terpacu untuk bersemangat dalam bekerja dan terus mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka untuk dapat menghadapi tantangan-tantangan yang ada dalam menyelesaikan tugas-tugas

yang dibebankan kepada mereka. Perusahaan juga sebaiknya dapat menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan dengan suasana yang kondusif yaitu tetap adanya suasana yang harmonis dan serasi sehingga antar sesama karyawan dapat saling menghormati.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Disiplin Kerja
 - a. Sesuai dengan penelitian di atas bahwa indikator karyawan selalu menggunakan ID Card (X2.7) dalam variabel Disiplin Kerja mendapatkan nilai terendah meskipun hasilnya masih positif, hal ini menunjukkan bahwa PT Alita Praya Mitra masih belum disiplin terhadap kebijakan menggunakan ID Card dalam lingkup kerja sehari-hari
 - b. Secara umum hendaknya karyawan PT Alita Praya Mitra perlu diberikan motivasi berupa penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan dan akan menjadi nilai tambah bagi

- pegawai yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan
 - a. Sesuai dengan penelitian diatas bahwa indikator sistem absensi menggunakan aplikasi mobile memiliki resiko paling kecil untuk dimanipulasi (Y₄) dalam variabel Kinerja Karyawan mendapatkan nilai terendah meskipun hasilnya masih positif, hal ini menunjukkan bahwa PT Alita Praya Mitra masih belum maksimal untuk perihal absensi karyawan
 - b. Secara umum hendaknya PT Alita Praya Mitra memperhatikan tentang disiplin kerja akan tingkat kewaspadaan tinggi dari masing-masing karyawan yang ada di perusahaan untuk meningkatkan kewaspadaan tinggi dalam bekerja oleh karyawan ialah setiap karyawan haruslah teliti dalam bekerja guna untuk menghindari dari kemungkinan kesalahan yang akan dilakukan sehingga karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ashadi, Aris Kamal. 2011. *Kinerja Karyawan Bagian Produksi I Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Moedal Kota Semarang.*
2. Ashari, Muhammad S. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi SULSERBAR." 123.
3. Ayer, Johanes Eliezer, Lyndon R. .. Pangemanan, and Yolanda P. .. Rori. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori." *Agri-SosioEkonomi Unsrat* 12(November):27-46
4. Hasyim, M. Ardi Nupi, Germanus Ignasius Loyola Maje, Vina '. Alimah, and Shintya Ayu Putri Priyadi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3(2):58-69. doi: 10.36778/jesya.v3i2.161.

5. Pratiwi, Annisa, and Ismi Darmastuti. 2014. "PEGAWAI (Studi Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)." *Diponegoro Journal of Management* 3(4):1–13.
6. Pratiwi, Annisa, and Darmastuti Ismi. 2014. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)." *Diponegoro Journal of Management* 2(1):1–13.
7. Ferdinand, A. (2006). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
8. Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif & kualitatif. In *Journal of Experimental Psychology: General*. Alfabeta.
9. Suwanto, M., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
10. Syahrir, Danial, Yulinda, E., & Yusuf, M. (2020). *Aplikasi Metode SEM-PLS dalam Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Lautan* (1st ed.). PT Penerbit IPB Press.
11. Sugiono. (2017). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. CV Alfabet
12. Septiani, D., & Sakarina, S. (2017). Perbandingan Motivasi Berprestasi dan Kinerja Pegawai Tetap dan Honorer di Kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat. *Jurnal Adminika*, 3(2), 37–49.
13. Kerja Pada Perawat IGD (studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Jombang)
14. Sekaran, U., & Bougie, R. J. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. In *Business Research Methods* 7th edition. John Wiley & Sons Ltd.

