

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ISTANA CITRA INDAH

Donly Tio¹, Triana Ananda Rustam²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb160910181@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Human resources is an important aspect for company's sustainability. Without human resources, an industry definitely cannot be operated properly. Therefore, human resources must be managed properly to increase the employee's productivity. A good human resources management also reflect the company's capability. The goal of this research is to find out the effect of motivation and work discipline to employee's performance in PT Istana Citra Indah that has about 108 employees. This research using statistical data analysis method by using SPSS Version 26 to get the significant results. The results of multiple regression shows that the variables of motivation and work discipline affect significantly positive to employee's performance based on the results of the regression equation and the value of R Square. Based on statistical data, the indicators that used in this research is valid and reliable. The hypothesis test in this research using T-Test that show motivation variable and work discipline affect significantly to employee's performance variable. Through the F-Test it shows that the variables of motivation and work discipline affect simultaneously to the employee's performance variable with the F Value is greater than the F Table.

Keywords : *Employees Performance, Motivation, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah modal krusial untuk keberlangsungan sebuah perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, sebuah industri sudah pasti tidak dapat beroperasi dengan semestinya. Karena begitu krusialnya maka itu sumber daya manusia wajib di atur dengan benar supaya dapat bekerja dengan semestinya.

Motivasi menurut (Pereira & Said, 2019:2) pada dasarnya adalah memperlihatkan kinerja dari seorang karyawan. Motivasi adalah dorongan psikologis yang merangsang individu untuk bertindak sesuatu agar mencapai tujuannya. Eksistensi motivasi didalam individu sangatlah diperlukan, terutama bagi seorang karyawan. Karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Dalam rangka kelancaran tugas-tugas maka diperlukan yang namanya kedisiplinan dalam pekerjaan. Pernyataan ini di dukung oleh (Candana, 2018:2) Disiplin kerja ialah tindakan karyawan untuk mematuhi aturan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Adanya disiplin kerja maka seorang karyawan harus menaati seluruh kebijakan yang berlaku pada perusahaan.

Adapun faktor yang terpenting ialah kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawannya. Jika kinerja karyawan bagus, maka organisasi harus dapat memberikan fasilitas agar dapat menunjang kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT Istana Citra Indah Merupakan perusahaan yang pada mulanya didirikan di Kota Batam pada tahun 2013 sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang *design interior* dengan beralamatkan kantor di Ruko Nicco Residence Blok C2 No. 03A, Bengkong. pada awalnya perusahaan ini hanya

melayani *client* yang berada di Kota Batam namun seiring dengan berjalannya waktu PT Istana Citra Indah telah melakukan ekspansi hingga keluar Kota Batam, hingga saat ini PT Istana Citra Indah memiliki cabang di tiga wilayah yang berbeda yaitu berada di Tangerang Selatan, Pekanbaru, dan Kota Batam

Tingkat motivasi dari karyawan PT Istana Citra Indah masih terlihat rendah disebabkan oleh penghargaan yang masih belum dapat dirasakan sepenuhnya dari karyawan hal ini disebabkan karena karyawan dituntut untuk tetap loyal terhadap perusahaan, tetapi atasan tidak memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapai oleh karyawannya seperti penghargaan promosi maupun dalam bentuk kenaikan gaji, hal ini menyebabkan motivasi kerja karyawan menjadi menurun.

PT Istana Citra Indah juga tidak sepenuhnya terhindar dari masalah disiplin kerja seperti, masih adanya karyawan dari PT Istana Citra Indah yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan terdapat karyawan yang tidak masuk tiap bulannya tanpa adanya pemberitahuan sehingga kesadaran karyawan mengenai kedisiplinan masih sangat kurang dan hal tersebut mempengaruhi kinerja dari karyawan di PT Istana Citra Indah. Tingkat disiplin para karyawan dapat juga terlihat melalui tingkat kedisiplinan mereka terhadap aturan yang berlaku di perusahaan. Salah satunya kepatuhan terhadap jam pulang. Masih banyak karyawan PT Istana Citra Indah yang pulang belum pada waktunya.

KAJIAN TEORI

2.1. Motivasi

Menurut (Orocomna, Tumbel, & Asaloei, 2018:69) motivasi adalah kemampuan yang mengajak seseorang untuk mengambil kegiatan

atau melewatkan kegiatan tersebut yang dasarnya disediakan internal maupun eksternal positif ataupun negative guna membimbing mereka untuk bergantung pada keuletan.

Menurut (Suryani, 2018:612-613) asas-asas dalam motivasi kerja ialah sebagai berikut :

1. Asas Mengikutsertakan
Melibatkan karyawan dalam kegiatan serta memberikan mereka kesempatan untuk berdebat dan mengemukakan ide atau saran untuk setiap pengambilan keputusan.
2. Asas Komunikasi
Memberi tahu dengan tegas tujuan akhir yang hendak dicapai, aturan dalam kerja serta masalah dihadapi perusahaan.
3. Asas Pengakuan
Memberikan pujian dan penghargaan yang sesuai atas prestasi yang telah dicapai karyawan.
4. Asas Wewenang Yang Didelegasi
Memberi izin karyawan untuk membuat keputusan bebas dan menggunakan kreativitas mereka dalam tugas yang diberikan oleh atasan mereka.
5. Asas Perhatian Timbal Balik
Memotivasi karyawan seraya mengutarakan maksud perusahaan disamping mencukupi keperluan yang diinginkan karyawan terhadap perusahaan.

Terdapat lima indikator motivasi yaitu (Astriyani, Utari, Hartati, Wijaya, & Surabaya, 2019:104-105)

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

2.2. Disiplin Kerja

Menurut (Arda, 2017:46) disiplin kerja merupakan hal yang sebagai acuan untuk menjalani pekerjaan yang sesuai aturan ketetapan norma yang ada dalam mengoptimalkan kerja. Agar disiplin bisa berjalan dengan baik maka dibutuhkan pembagian kerja yang jelas sehingga setiap karyawan yang terlibat mengetahui dan menyadari apa tanggung jawabnya, cara mengerjakan, waktu yang tepat untuk pekerjaan harus dikerjakan dan diselesaikan, dengan ketentuan kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dan kepada siapa pegawai harus bertanggung jawabkan hasil kerjaan yang telah dikerjain sehingga hal ini dapat menyebabkan tingkatan disiplin dapat meningkat secara optimal.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh kepada disiplin kerja yaitu:

1. Jumlah kompensasi yang diterima karyawan
Kedisiplinan di pengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut. Bila para karyawab mendapatkan jaminan kompensasi sesuai dengan besarnya kewajiban yang ditanggungnya, maka karyawan tersebut akan berkerja dengan sesungguhnya hatinya. Begitu juga sebaliknya, jika

kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut jauh dari yang diharapkan, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan tidak sungguh-sungguh, dan bahkan berpikir untuk mencari tambahan dari luar instansi.

2. Pemimpin yang teladan dalam perusahaan.
Didalam suatu perusahaan, para karyawan pasti selalu memperhatikan dan mengikuti pemimpin mereka dalam melaksanakan kedisiplinannya. Oleh karena itu keteladanan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan setiap karyawannya.
 3. Peraturan yang dapat menjadi pedoman.
Peraturan tertulis sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan para karyawan. Dikarenakan adanya suatu peraturan tertulis, maka para karyawan mempunyai suatu pegangan dasar dalam dirinya bahwa adanya peraturan-peraturan tersebut yang harus ditaati, dan akan memperoleh sanksi bila mereka melanggarnya.
 4. Pemimpin yang berani menentukan keputusan.
Keberanian seorang pemimpin dalam mengambil suatu tindakan dalam hal memberikan hukuman terhadap karyawannya yang melanggar regulasi disiplin yang ada. Kemudian karyawan juga merasakan bahwa mereka juga terlindungi oleh peraturan tersebut dan akan mendapatkan sanksi yang serupa bila melanggar peraturan tersebut. Bila seorang pemimpin tidak berani dalam mengambil suatu tindakan, para karyawan pun akan merasa bahwa mereka boleh melanggar peraturan tersebut, dikarenakan sanksi yang akan mereka peroleh juga tidak akan berat dan tidak pasti. Indikator disiplin kerja menurut (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019:107) yaitu
1. Menaati peraturan waktu
 2. Menaati peraturan perusahaan
 3. Menaati peraturan perilaku dalam pekerjaan.
 4. Menaati peraturan lainnya

2.3. Kinerja Karyawan

Menurut (Mauli & Wasiman, 2018:23) kinerja karyawan ialah kerja yang diselesaikan oleh individu demi mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal dalam melakukan tugasnya atau kebijakan yang memiliki ketentuan organisasi dengan standarnya sendiri.

Menurut (Arda 2017:52) indikator-indikator kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Mutu Kerja
Menggambarkan tingkatan standar dan mutu pekerjaan yang sebelumnya telah di tentukan, biasanya bersamaan dengan meningkatnya keahlian dan nilai ekonomi. Yang berhubungan dengan tingkat akurasi waktu, kecekatan dan keahlian dalam melaksanakan kerja.
2. Kualitas Kerja
Berhubungan terhadap pelimpahan pekerjaan ekstra yang diberi dari atasan terhadap bawahan, performa dari karyawan dan target pencapaian.
3. Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan dalam pekerjaan.

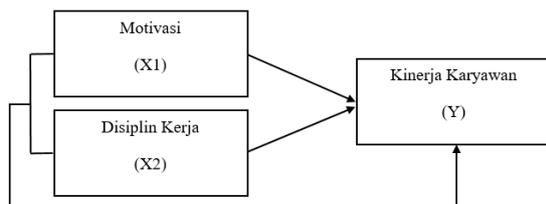
4. Sikap

Adalah karakter yang terdapat didalam diri karyawan yang menunjukkan tingkat tanggung jawab dari karyawan.

Indikator kinerja karyawan menurut (Arda, 2017:52) yaitu

1. Mutu Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Ketangguhan
4. Sikap

2.4. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Data Penelitian, 2020)

2.5. Hipotesis

Untuk penelitian ini, hipotesis yang ditentukan dapat diuraikan dibawah ini:

- H₁ : Diduga Motivasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Istana Citra Indah.
- H₂ : Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Istana Citra Indah.
- H₃ : Diduga Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Istana Citra Indah.

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini memakai teknik kuantitatif, (Sujarweni, 2015:39) menjelaskan kuantitatif ialah jenis penelitian dimana menciptakan penemuan yang dicapai menggunakan teknik pemrograman statistik atau metode kuantitatif lainnya. Metode kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala dengan karakteristik tertentu, yang sering disebut variabel. Desain penelitian ini adalah desain kausalitas yang bermaksud mempunyai tujuan mengetahui probabilitas hubungan antar variabel (Sugiyono, 2016:37).

3.2. Populasi

Dikemukakan (Sujarweni, 2015:80) populasi ialah jumlah total objek atau subjek dengan ciri dan sifat tersendiri yang ditentukan oleh peneliti, populasi dalam penelitian ini merupakan semua karyawan dari PT Istana Citra Indah yang bertotalkan 108 orang.

3.3. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016:62) Sampel ialah sebagian dari seluruh populasi yang terdapat dalam penelitian, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2014:118) sampel jenuh ialah metode penarikan sampel dimana seluruh anggota populasi menjadi sampel. Oleh sebab itu, teknik sampling jenuh adalah teknik yang dipilih dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi hanya berjumlah 108 orang.

3.4. Uji Validitas

Uji validitas dimanfaatkan demi memahami bahwa variabel yang digunakan memang variabel yang akan diselidiki, dengan kata lain validitas data, standar dalam uji ini adalah nilai r hitung $>$ r tabel.

3.5. Uji Realiabilitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah kuesioner yang akan digunakan untuk mengumpulkan data reliable atau tidak.

3.6. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menilai apakah sebaran data variabel terdistribusi secara normal atau tidak.

3.7. Uji Multikolonieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas yakni hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi.

3.8. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yakni adanya ketidaksamaan varian dari residual.

3.9. Uji Regresi Linier Berganda

Multiples linear regression ialah pengembangan dari adanya simple linear regression, maksud dari multiples linear regression adalah bertambahnya total variabel bebas melebihi satu.

3.10. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini bermaksud untuk mengukur sejauh apa kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel independen.

3.11. Uji t

Uji ini bermaksud untuk mengukur tingkat pengaruh dan signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen

3.12. Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat secara bersama-sama bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1_1	0,547	0,1891	Valid
	X1_2	0,631		
	X1_3	0,647		
	X1_4	0,699		
	X1_5	0,728		
	X1_6	0,699		
	X1_7	0,543		
	X1_8	0,545		
	X1_9	0,641		
	X1_10	0,592		

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2_1	0,677	0,1891	Valid
	X2_2	0,734		
	X2_3	0,712		
	X2_4	0,557		
	X2_5	0,659		
	X2_6	0,525		
	X2_7	0,516		
	X2_8	0,669		

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,591	0,1891	Valid
	Y_2	0,708		
	Y_3	0,562		
	Y_4	0,680		
	Y_5	0,656		
	Y_6	0,646		
	Y_7	0,567		
	Y_8	0,685		

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil pengujian di atas menunjukkan masing-masing variabel pada tiap pertanyaan menghasilkan nilai r hitung > r tabel (0,1891) yang

artinya setiap pertanyaan yang diajukan mempunyai data yang valid.

4.1. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

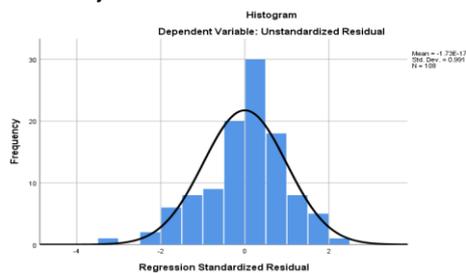
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,824	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,760	0,6	
Kinerja Karyawan (Y)	0,789	0,6	

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

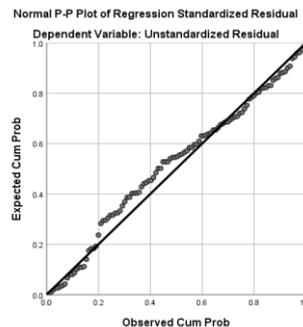
Dapat dilihat dari hasil diatas pada nilai cronbach's alpha motivasi (X₁) yaitu 0,824 > 0,6,

disiplin kerja (X₂) 0,760 > 0,6 dan kinerja karyawan 0,789 > 0,6, maka semua uji dinyatakan reliabel.

4.2. Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas Kurva Histogram
(Sumber: Data Penelitian, 2020)



Gambar 3. Uji Normalitas Grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized*
(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Tabel 5. Hasil Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,51739635
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,039
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 ^{c,d}

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Berdasarkan kajian tabel 5. di atas, hasil skor yang di dapat oleh peneliti signifikansi (Asym. Sig.2-tailed) senilai 0,063^c. dikarenakan nilai

Asymp.Sig melebihi dari 0,05 maka distribusi data dikatakan normal.

4.3. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Total_X1 (Motivasi)	0,485	2,062
Total_X2 (Disiplin Kerja)	0,485	2,062

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Total nilai uji multikolinieritas terdapat pada kajian tabel berupa *Coefficients* (nilai tolerance dan VIF). Dari output bisa didapati dengan angka VIF pada X₁ (Motivasi) besaran 2,062 tidak lebih dari 10 dan Tolerance memiliki besaran 0,485 melebihi

dari 0,1. Nilai VIF pada X₂ (Kinerja Karyawan) senilai 2,062 tidak lebih dari 10 dan Tolerance sebesar 0,485 melebihi dari 0,1. Dengan ini dapat dikatakan tidak terjadinya masalah multikolinieritas.

4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,250	1,381		3,077	,003
Motivasi	-,040	,049	-,113	-,818	,415
Disiplin Kerja	-,025	,054	-,063	-,454	,651

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Dari tabel 7. diatas, bisa dibuktikan jika angka probabilitas ataupun signifikansi dari satu per satu

variabel yaitu sebesar 0,415 dan 0,651 dan hasil nilai yang diuji mempunyai angka yang melebihi

dari 0,05 dengan ini bisa ditarik kesimpulan dengan tidak adanya terjadi gejala-gejala heteroskedastisitas dalam model ini.

4.5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,466	2,182		2,963	,004
Motivasi	,362	,078	,427	4,632	,000
Disiplin Kerja	,360	,086	,385	4,181	,000

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Dari tabel 4.15. diatas maka didapati keselarasan regresi linier berganda dengan kajian berikut :

$$Y = 6,466 + 0,362X_1 + 0,360X_2$$

Dilihat dari kesamaan regresi diatas, bisa dilakukannya dugaan atas metode Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil-hasil variabel Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂). Total dari kesamaan regresi tercantum dapat ditarik penjelasannya bahwa:

1. Nilai konstanta 6,466 dijelaskan jika variabel disiplin kerja dan motivasi memiliki nilai nol, dengan ini variabel kinerja karyawan dengan

angka 6,466. dengan signifikansi 0,004 tidak melebihi dari α 0,05 maka dapat dikatakan signifikan.

2. Koefisien regresi variabel motivasi (X₁) dengan angka positif 0,362 yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,362.

3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₂) memiliki total positif 0,360 yang diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,360

4.6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	,567	,559	2,541

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Berdasarkan tabel diatas diartikan bahwa hasil uji koefisien mendapatkan angka (R²) sebesar 0,567. Dengan ini disimpulkan bahwa persentasi variabel motivasi dan disiplin kerja untuk model ini

sebesar 56,7% dan sisanya 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.7. Hasil Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,466	2,182		2,963	,004
Motivasi	,362	,078	,427	4,632	,000
Disiplin Kerja	,360	,086	,385	4,181	,000

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Dari kajian tabel diatas didapati t hitung atas variabel X₁ (Motivasi) memiliki nilai positif 4,632

dan t hitung variabel X₂ (Disiplin Kerja) memiliki nilai positif 4,181

4.8. Hasil Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	888,318	2	444,159	68,777	,000 ^b
Residual	678,089	105	6,458		
Total	1566,407	107			

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Berdasarkan tabel 4.18. diatas, F hitung 68,777 > F tabel (3,08) dengan nilai signifikan 0,000 atau tidak melebihi 0,05 (F.Sig 0,000 < α 0,005), artinya dalam hal ini variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan. Dengan ini maka hipotesis ketiga (H3) diterima.

PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Citra Indah. Hal ini dapat dilihat melalui nilai t hitung (4,632) > t tabel (1,98282) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Jadi, variabel motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian (Herman, 2017) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian oleh (Kristanti & Lestari, 2019) secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Selanjutnya variabel disiplin kerja terdapat pengaruh kinerja karyawan pada PT Istana Citra Indah. Hal ini dapat dilihat melalui nilai t hitung (4,181) > t tabel (1,98282) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga, variabel disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini sesuai dengan penelitian (Astriyani et al., 2019) Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Afriyelnaidi et al., 2018) Disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.
3. Pengujian membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Citra Indah. Berdasarkan tabel 0.0 F hitung 68,777 > 3,08 (F tabel) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, artinya semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kristanti & Lestari, 2019) mengenai variabel motivasi dan disiplin kerja, masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian sebelumnya oleh. (Suryani, 2018) secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara pasial terhadap kinerja karyawan PT Istana Citra Indah.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Istana Citra Indah.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Istana Citra Indah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyelnaidi, Akos, M., & Abdurrahman, A. (2018). MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN KABUPATEN KAPUAS Afriyelnaidi. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 2(1), 63–73.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero). *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.
- Astriyani, D. V., Utari, W., Hartati, C. S., Wijaya, U., & Surabaya, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Gavra Perkasa Gresik. *Jurnal Manejerial Bisnis Vol. 2 No. 3*, 2(3).
- Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selat. *Ajie*, 3(2), 130–139.
- Herman, H. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Torindo Internusa Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 5(2), 231585.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116.
- Mauli, S., & Wasiman. (2018). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening p. *Jurnal Elektronik REKAMAN*, 2, 1–14.
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 66–72. Retrieved from

Pereira, S., & Said, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sujarweni, V. . (2015). *Metodologi Penelitian*

Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.

Suryani, N. S. & N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 1–14.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: Kencana Prenada.