

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HYUNDAI ELEVATOR INDONESIA**Febrianti Andani Ashari<sup>1)</sup>, Jeffry H. Sinaulan<sup>2)</sup>, Imelda Barus<sup>3)</sup><sup>1)2)3)</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Tama Jagakarsa Jakarta

Correspondence		
Email: Febriantiandani@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 7 Desember 2024	Accepted: 16 Desember 2024	Published: 17 Desember 2024

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan akan berjalan dengan baik jika didukung oleh disiplin kerja dan motivasi. Metode penelitian ini menggunakan Teknik probability sampling. Data penelitian diambil yang dilakukan secara random pada karyawan PT Hyundai Elevator Indonesia dengan populasi 100 karyawan dengan menggunakan rumus Solvin diambil sampel sebanyak 80 orang responden. Hasil pengujian determinasi membuktikan bahwa pengaruh disiplin kerja lebih besar terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari perhitungan yang diperoleh sebesar 0.818 atau 81,8% dan pengaruh motivasi lebih kecil terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari perhitungan yang diperoleh sebesar 0.581 atau 58,1%. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai koefisien sebesar 10.360 dan t hitung sebesar 1.991 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hyundai Elevator Indonesia. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terhadap pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai koefisien sebesar nilai F hitung 181.254 F sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terdapat kinerja karyawan (Y). Artinya jika disiplin kerja tinggi maka kinerja akan tinggi dan sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja juga rendah.

**Kata Kunci :** Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**ABSTRACT**

Employee performance will run well if it is supported by work discipline and motivation. This research method uses probability sampling technique. Research data was taken randomly from employees of PT Hyundai Elevator Indonesia with a population of 100 employees using the Solvin formula, a sample of 80 respondents was taken. The results of the determination test prove that the influence of work discipline is greater on employee performance seen from the calculation obtained at 0.818 or 81.8% and the influence of motivation is smaller on employee performance seen from the calculation obtained at 0.581 or 58.1%. Judging from the calculation results, the coefficient value obtained is 10,360 and the calculated t is 1,991 with a significant level of 0.000, which is smaller than 0.05. Based on these results, it can be concluded that work discipline has a significant effect on employee performance at PT Hyundai Elevator Indonesia. The results of hypothesis testing prove the influence of work discipline on employee performance. Judging from the calculation results, a coefficient value of 181,254 F has been obtained, so it can be concluded that there is the influence of motivation (X1) and work discipline (X2) simultaneously on employee performance (Y). This means that if work discipline is high then performance will be high and conversely if work discipline is low then performance will also be low.

**Keywords :** motivation, work discipline, employee performance**PENDAHULUAN****A. Latar Belakang Masalah**

Departemen yang mempunyai peranan yang sangat krusial di perusahaan merupakan departemen sumber daya manusia yang memiliki misi mengembangkan potensi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Beberapa potensi karyawan seperti motivasi, kedisiplinan serta sebagainya mampu mempengaruhi seberapa baik mereka

bekerja dalam peran mereka pada perusahaan. sebab persaingan yang semakin ketat dan perkembangan zaman semakin pesat. bisnis harus bekerja secara efektif serta efisien.

Karena sifatnya yang tidak tetap dan fleksibel sumber daya manusia sangat penting untuk kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran strategis yang signifikan dalam perusahaan karena elemen manusia memainkan peran penting dalam menjalankan operasi untuk mencapai tujuan.

Karyawan memegang peranan penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Jika karyawan mempunyai disiplin dan motivasi kerja yang tinggi, maka roda akan bergerak dengan cepat dan pada akhirnya membawa kinerja yang baik dan kesuksesan bagi perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan Anda tidak disiplin, tidak terlibat, gigih, dan memiliki etos kerja yang rendah, maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja perusahaan Anda.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai standar hasil kerja yang seperti target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati bersama sebelumnya. Kinerja karyawan juga dikenal sebagai prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Oleh karena itu kinerja tidak hanya merupakan hal penting bagi organisasi atau perusahaan, tetapi juga merupakan hal penting bagi karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan akan berjalan dengan baik jika didukung oleh disiplin kerja dan motivasi.

Keinginan seseorang untuk bertindak dikenal sebagai motivasi Untuk mencapai tujuan tertentu. Karena jika ada motivasi dalam bekerja seorang karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik atau melebihi ekspektasi. Meskipun seorang karyawan memiliki kemampuan yang luar biasa tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka tidak akan memuaskan.

Karyawan juga wajib mempunyai disiplin kerja yang tinggi untuk menaikkan kinerja karyawan. Jika anggota staff melanggar peraturan atau prosedur mereka dapat dikoreksi atau dihukum sesuai dengan prosedur disiplin. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri dan pelaksanaan rutin yang ditunjukkan oleh tim kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Disiplin adalah sikap, perilaku dan tindakan yang mengikuti aturan perusahaan secara tertulis atau tidak tertulis.

Motivasi kerja adalah salah satu komponen yang memengaruhi kinerja pekerja. Seseorang yang termotivasi adalah seseorang yang melakukan upaya besar untuk mendukung tujuan produksi perusahaan dan organisasinya. Perusahaan sangat mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dan semakin banyak karyawan yang memiliki mobilitas yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut secara keseluruhan akan meningkat. Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja karyawan membantu karyawan menuntaskan tugas sesuai tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kuat dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan memperkuat disiplin kerja, karyawan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Tujuan utama disiplin ialah memaksimalkan efektivitas dengan menghilangkan pemborosan waktu serta tenaga. Kinerja karyawan diperlukan bisa menaikkan kinerja perusahaan dan bisa bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja karyawan bisa dicapai melalui peningkatan motivasi karyawan serta disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Hyundai Elevator Indonesia yang beralamatkan di Graha Lestari Building, Jl. Kesehatan No.48, RT.1/RW.4, Petojo Sel., Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Waktu penelitian dilakukan dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk Proposal dan proses bimbingan berlangsung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hyundai Elevator Indonesia yang berjumlah 100 orang. Metode yang dipergunakan untuk memilih jumlah sampel memakai rumus Slovin, maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian pada karyawan di PT Hyundai Elevator Indonesia yang terdiri dari 80 orang. Kemudian untuk mencari sampel memakai Teknik Probability Sampling secara acak.

### Penelitian Lapangan (Field Research)

Pengambilan data penelitian dilakukan langsung dengan mendatangi lokasi penelitian dan melakukan kegiatan pengumpulan data dengan cara:

#### a. Kuesioner (Angket)

Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada karyawan klinik palapa dentist. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Lembar kuesioner tersebut diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai.

#### b. Wawancara

Cara pengumpulan data menggunakan jalan melakukan komunikasi serta tatap muka eksklusif melalui proses tanya jawab secara verbal pada responden yang terpilih menjadi sampel. Wawancara dilakukan dengan keseluruhan karyawan yang bertugas.

### Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Studi kepustakaan adalah metode pengumpulan data yang diperoleh berasal buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu serta literatur lain yang bekerjasama menggunakan materi penelitian.

Uji validitas dilaksanakan menggunakan dua cara, yaitu validitas isi (content validity) serta validitas konstruksi (construct validity).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas Data merupakan keadaan yang menggambarkan apakah instrumen yang yang kita gunakan mampu mengukur apa yang akan kita ukur. Hasil yang diperoleh dari Uji Validitas adalah suatu instrumen yang valid atau sah. Seperti yang sudah dijelaskan pada BAB 3 Metodologi Penelitian, data atau kuesioner dinyatakan valid apa bila  $r$ -hitung lebih  $>$   $r$ -tabel pada signifikansi 0,05 (5%).  $r$ -hitung diperoleh dari perhitungan memakai program SPSS menggunakan nama kolom person correlation, sedangkan  $r$ -tabel diperoleh dari table yang terdapat dilampiran. Jumlah responden (N) ialah 80, sebagai degree of freedom (df) 78 karena  $(N-2 = 80-2)$ . Pada penelitian ini peneliti menggunakan 18 pertanyaan yang terdiri dari:

Motivasi (X1) : 5 Pertanyaan

Disiplin Kerja (X2) : 8 Pertanyaan

Kinerja Karyawan (Y) : 5 Pertanyaan

Sebelum melakukan Uji Validitas ini, data yang diperoleh ditabulasi terlebih dahulu, hasil tabulasi bisa ditinjau pada lampiran :

1. Jika ada 80 responden, maka bisa diperoleh besarnya r-tabel ialah 0.2199. hasil perbandingan r-hitung dan r-tabel dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)**

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
Variabel X1	X1	0,874	0.000	VALID
	X2	0,801	0.000	VALID
	X3	0,835	0.000	VALID
	X4	0,88	0.000	VALID
	X5	0,752	0.000	VALID

Sumber : Hasil data yang diolah dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji validasi dari variable Motivasi (X1) yang ditampilkan dari Tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan pada variable motivasi (X1) lebih besar dari pada nilai r-tabel atau dapat dilihat r-hitung > r-tabel (0,2199) pada taraf sigmitasi 5% dinyatakan valid.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)**

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
Variabel X2	X1	0,876	0.000	VALID
	X2	0,906	0.000	VALID
	X3	0,882	0.000	VALID
	X4	0,927	0.000	VALID
	X5	0,962	0.000	VALID
	X6	0,896	0.001	VALID
	X7	0,954	0.002	VALID
	X8	0,889	0.003	VALID

Sumber : Hasil data yang diolah dengan menggunakan SPSS

Nilai r-hitung pada setiap butir pertanyaan untuk variable Disiplin Kerja (X2) pada table 4.6 lebih besar dari pada nilai r-tabel atau dapat dilihat r-hitung > r-tabel (0,2199) pada taraf sigmitasi 5% dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
Variabel Y	Y1	0,951	0.000	VALID
	Y2	0,950	0.000	VALID
	Y3	0,969	0.000	VALID
	Y4	0,956	0.000	VALID
	Y5	0,962	0.000	VALID

Sumber : Hasil data yang diolah dengan menggunakan SPSS

Nilai  $r$ -hitung pada setiap butir pertanyaan untuk variable Kinerja Karyawan (Y) pada table 4.7 lebih besar dari pada nilai  $r$ -tabel atau dapat dilihat  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (0,2199) pada taraf sigmitasi 5% dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Angket dikatakan *reliable* jika pada saat angket digunakan secara berulang akan menghasilkan data hasil yang sama. pada penelitian ini peneliti mengukur uji reliabilitas ini memakai SPSS Uji Statistik Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ), Bila Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )  $>$  0,06 maka suatu vaiabel dikatakan *reliable* atau konsisten. hasil pengujiannya bisa ditinjau pada table berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	5

Sumber : Hasil data yang diolah dengan menggunakan SPSS

Hasil Uji Reliabilitas pada variable (X1) Kompensasi dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha lebih besar dari pada nilai Standarized Alpha yaitu  $0,886 > 0,60$  maka hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel X1 reliabel serta telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian. Nilai alpha untuk kuisisioner variabel Motivasi adalah sebesar 0,886. Maka setiap butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sangat reliabel*.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	8

Sumber : Hasil data yang diolah dengan menggunakan SPSS

Hasil Uji Reliabilitas pada variable (X2) Motivasi dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha lebih besar dari pada nilai Standarized Alpha yaitu  $0,970 > 0,60$  maka hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel X2 reliabel serta telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian. Nilai alpha untuk kuisisioner variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,970. Maka setiap butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sangat reliabel*.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.977	5

Sumber : Hasil data yang diolah dengan menggunakan SPSS

Hasil Uji Reliabilitas pada variable (Y) Kinerja dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha lebih besar dari pada nilai Standarized Alpha yaitu  $0,977 > 0,60$  maka hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Y reliabel serta telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

Nilai alpha untuk kuisisioner variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,977. Maka setiap butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sangat reliabel*.

- 8. Uji Hipotesis
  - a. Uji Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji R<sup>2</sup> (X1)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.581	.575	2.108
a. Predictors: (Constant), X1				

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji R<sup>2</sup> (X2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 <sup>a</sup>	.818	.816	1.387
a. Predictors: (Constant), X2				

Berdasarkan hasil uji R Square, variabel Motivasi berpengaruh sebesar 0.581 atau 58,1% terhadap Kinerja Karyawan. Dan untuk variabel Displin Kerja berpengaruh sebesar 0.818 atau 81,8% terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga bisa disimpulkan variabel Displin Kerja berpengaruh lebih besar terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Uji T

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		



1	(Constant)	-1.148	1.187		-967	.337
	Motivasi (X1)	.139	.083	.130	2.031	.001
	Disiplin (X2)	.573	.055	.802	10.360	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai signifikansi buat pengaruh X1 terhadap Y artinya sebesar  $0.001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2.031 > t$  table 1.991, sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variable motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $10.360 > t$  table 1.991, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variable Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji F

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	681.453	2	340.726	181.254	.000 <sup>b</sup>
	Residual	144.747	77	1.880		
	Total	826.200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X1), Disiplin (X2).

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh (simultan) X1 dan X2 terhadap Y adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $181.254 > F$  table 4.14, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terdapat kinerja karyawan (Y).

9. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk menguji sebaran data yang telah digunakan. Pedoman pengambilan keputusan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran sampel dalam penelitian adalah :

- 1) Bila nilai signifikan atau nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi tidak normal.
- 2) Bila nilai signifikan atau nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi normal.

Aturan untuk memutuskan kenormalan suatu data merupakan data

dikatakan terdistribusi normal Bila nilai Asymp. Sig. (dua-tailed) di hasil SPSS lebih besar berasal level of signifikan (0,05), kebalikannya data dikatakan tidak terdistribusi normal. Analisis untuk pengujian normalitas memakai bantuan computer perangkat lunak SPSS. hasil analisis uji normalitas data variable Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat ditinjau di dibawah ini :

**Tabel 4.15**  
**Uji Normalitas**



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35360307
Most Extreme Differences	Absolute	.298
	Positive	.268
	Negative	-.298
Test Statistic		.298
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil dari tabel 4.15 diatas hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,10 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan table 4.16 diatas dapat dilihat bahwa untuk nilai tolerance dan VIF yaitu sebesar 0,380 dan 2,633. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tolerance kedua variable yaitu  $> 0,10$  dan nilai kedua VIF  $< 10,00$  itu artinya kedua varibel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.16**  
Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.148	1.187		-.967	.337		
Motivasi	.139	.083	.130	1.685	.096	.380	2.633
Disiplin	.573	.055	.802	10.360	.000	.380	2.633

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan (variance) dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas.

**Tabel 4.17**  
Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------



	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.729	1.066		1.622	.109
Motivasi	-.060	.074	-.147	-.805	.423
Disiplin	.002	.050	.007	.040	.968

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil dari pengujian heteroskedastisitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa sig. variable X1 sebesar 0,423 dan X2 sebesar 0,968 ini menunjukan bahwa kedua variable tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.18**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 <sup>a</sup>	.825	.820	1.37107	1.817

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji Autokorelasi, didapatkan nilai DW sebesar 1.817, atau lebih besar dari DU  $1.6882 < 1.817$  dan lebih kecil dari  $4-DU$   $2.3118 > 1.817$ . sehingga dalam penelitian tidak terjadi autokorelasi.

## 2. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai r-hitung pada setiap butir pertanyaan untuk variabel Motivasi (X1) pada table 4.5 lebih besar dari pada nilai r-tabel atau dapat dilihat r-hitung  $>$  r-tabel (0,2199) pada taraf sigmitasi 5% berarti hasil pengujian validitas butir kuesioner menunjukan bahwa 5 pertanyaan variabel Kompensasi (X1) Valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai r-hitung pada setiap butir pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja (X2) pada table 4.6 lebih besar dari pada nilai r-tabel atau dapat dilihat r-hitung  $>$  r tabel (0,2199) pada taraf sigmitasi 5% berarti hasil pengujian validitas butir kuesioner menunjukan bahwa 8 pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X2) Valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti

### 3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai r-hitung pada setiap butir pertanyaan untuk variabel Kinerja (Y) pada table 4.7 lebih besar dari pada nilai r-tabel atau dapat dilihat r-hitung  $>$  r-tabel (0,2199) pada taraf sigmitasi 5% berarti hasil pengujian validitas butir kuesioner menunjukan bahwa 5 pertanyaan variabel Kinerja (Y) Valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan penejelasan dari bab sebelumnya, dan setelah dilakukannya pengujian dengan menggunakan teknik analisa regresi linear berganda untuk menguji hipotesis maka hasil seluruh pengujian penelitian serta pembahasan yang disertai menggunakan teori serta konsep yang mendukung tentang penelitian ini menggunakan judul pengaruh

Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hyundai Elevator Indonesia, maka didapatkan kesimpulan berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terhadap pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. ditinjau dari hasil perhitungan yang sudah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar dua.031 serta t hitung sebesar 1.991 menggunakan tingkat signifikan hasil sebanyak 0.001 lebih kecil dari 0,05. berdasarkan hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hyundai Elevator Indonesia.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terhadap pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. ditinjau dari hasil perhitungan yang sudah diperoleh nilai koefisien sebesar 10.360 dan t hitung sebanyak 1.991 menggunakan tingkat signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. berdasarkan hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hyundai Elevator Indonesia.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terhadap pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. ditinjau dari akibat perhitungan yang telah diperoleh nilai koefisien sebesar nilai F hitung  $181.254 > F$  table tiga.11, sehingga bisa disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi (X1) serta disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika disiplin kerja tinggi maka kinerja akan tinggi dan sebaliknya, jika disiplin kerja rendah maka kinerja juga rendah. Dan dari hasil pengujian determinasi menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja lebih besar terhadap Kinerja Karyawan ditinjau dari perhitungan yang diperoleh sebesar 0.818 atau 81,8% dan pengaruh motivasi lebih kecil terhadap Kinerja Karyawan ditinjau dari perhitungan yang diperoleh sebesar 0.581 atau 58,1%.

## B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dari hasil penelitian ini adalah :

1. PT Hyundai Elevator Indonesia diharapkan meningkatkan motivasi karyawan seperti melakukan komunikasi yang baik, memberikan penghargaan, serta pastikan adanya perhatian dan rasa hormat antar atasan, bawahan, dan rekan kerja agar kinerja pegawai semakin meningkat. Selain itu untuk mengurangi kebosanan pada hari kerja karyawan perusahaan juga dapat memberikan waktu istirahat kepada karyawannya dengan sesuai prosedur yang berlaku sehingga dapat meningkatkan semangat kerja di PT Hyundai Elevator Indonesia.
2. Dikarenakan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan mentaati peraturan yang ada dan bersikap adil dalam memberikan hukuman dan sanksi kepada karyawan.
3. Bagi karyawan wajib senantiasa menaikkan kinerjanya, baik secara intelektual juga interpersonal, serta senantiasa bekerjasama untuk mencapai kelancaran operasional serta pengembangan langsung, kelompok, dan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, D. P. Concept dan Indikator Human Resources Management. Yogyakarta: Deepublish 2016.

Dessler, Gary Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas). Jakarta: Salemba Empat, 2015.

- Edison, Emron., dkk Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung 2006
- Fahmi, Irham. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Konsep dan Kinerja. Bogor: Mitra Wacana Media, 2016.
- Ganyang, M. T. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: IN MEDIA, 2018
- Grifin, R.W. Manajamen. Jakarta. Erlangga, 2003.
- Handoko, T. Hani. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2011.
- Hamali, Arif Y. Pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan). Yogyakarta: CAPS, 2018.
- Hasibuan, Malayu S. P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara, 2010
- Hasibuan, M. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis, Aida Vitayala. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia, 2007.
- Prawirosentono, S. Kebijakan Kinerja. Yogyakarta: BPFE. 2008.
- Rivai, V., & Sagala, D. E. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Sedarmayanti. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama, 2011.
- Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Siswanto, BedjoManajemenTenagaKerjaIndonesia , Jakarta : PT. BumiAksara, 2002
- Simamora, H. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN, 2022.
- Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2015.
- Sugiono. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Jakarta:Alfa Beta, 2017.
- Wirawan. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.