

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KHAN YOGA FIT JAKARTA UTARA

Ahmad Solhani¹, Aden Prawiro Sudarso²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 1Ahmad.solhani151@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 2Dosen01171@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT Khan Yoga Fit North Jakarta. either partially or simultaneously. The method used in this research is a quantitative method. The sampling technique used a sample of 86 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear tests, multiple linear regression tests, coefficient of determination, hypothesis t tests and hypothesis f tests. The results of this research are that work motivation has a significant effect on employee performance with a simple linear regression equation $Y = 16.272 + 0.608 X_1$ correlation coefficient of 0.695. The coefficient of determination value was 48.3% and the hypothesis test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.901 > 1.716$). Work discipline has a significant effect on employee performance with the simple linear regression equation $Y = 11.728 + 0.714 X_2$. correlation coefficient of 0.734. The coefficient of determination value was 53.9% and the hypothesis test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($5.201 > 1.716$). Work motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the multiple linear regression equation $Y = 8.648 + 0.319 X_1 + 0.473 X_2$. The correlation coefficient value is 0.738. This means that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship. The coefficient of determination test was 39%, while the remaining 74.6% was influenced by other factors. hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or ($64.922 > 3.11$).

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Khan Yoga Fit Jakarta Utara. baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel sebanyak 86 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,272 + 0,608 X_1$ koefisien korelasi sebesar 0,695. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,3% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,901 > 1,716$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 11,728 + 0,714 X_2$. koefisien korelasi sebesar 0,734. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,9% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,201 > 1,716$). Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 8,648 + 0,319 X_1 + 0,473 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,738. Artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat. Uji koefisien determinasi sebesar 39%, sedangkan sisanya sebesar 74,6% dipengaruhi faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($64,922 > 3,11$).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kajian ilmu manajemen diketahui setidaknya terdapat empat fungsi manajemen yaitu perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Seiring berjalannya waktu, keempat fungsi tersebut tentulah akan mengalami tekanan-tekanan yang hebat baik secara internal maupun yang datang secara eksternal. Tekanan-tekanan tersebut bisa dalam bentuk tuntutan kerja dengan standar tinggi, penyesuaian terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, lingkungan kerja yang kondusif, kompetensi yang harus tergaja di semua bidang, persaingan pasar yang sangat ketat serta percepatan perubahan situasi ekonomi dan lingkungan sosial.

Bagi perusahaan, semua bentuk tekanan dan permasalahan yang ada tersebut haruslah bisa diantisipasi dengan sangat terukur, penuh dengan pertimbangan dan kebijaksanaan baik secara moral maupun materil. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa menciptakan suatu sistem manajemen yang handal, unggul, dinamis, fleksibel dan futuristik dalam mengelola jalannya roda perusahaan agar tetap bisa bersaing dan bertahan dari waktu ke waktu.

Untuk bisa mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan baik, maka unsur pertama dan utama sekali yang mesti diperhatikan dan dikelola dengan serius adalah manusianya. Sebab manusia adalah yang akan merancang, mengaplikasikan, melaksanakan serta melakukan pengawasan terhadap semua unsur manajemen lainnya baik itu modal, materi, metode, mesin dan pasar. Di sinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Jika perusahaan mampu untuk menciptakan manajemen sumber daya manusia yang

unggul dan kompetitif maka tentulah akan berdampak pada bagusnya kinerja perusahaan. Begitu juga sebaliknya, jika perusahaan tidak memiliki manajemen sumber daya yang unggul dan kompetitif maka sudah barang tentu juga berdampak pada buruknya kinerja perusahaan di masa-masa yang akan datang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Khan Yoga Fit di Jakarta Utara ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Khan Yoga Fit di Jakarta Utara ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Khan Yoga Fit di Jakarta Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Khan Yoga Fit di Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Khan Yoga Fit di Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Khan Yoga Fit di Jakarta Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Menurut Handoko (2016:8) Manajemen adalah proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasinya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut P.I Oey Liang Lee, (2013:4) manajemen adalah seni ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian manusia maupun barang-barang (terutama manusia) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9) manajemen adalah mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berdasarkan beberapa

pengertian manajemen diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan mengarahkan dan mengendalikan semua kegiatan untuk mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk mencapai visi dan misi bersama.

1. 2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban kesimpulan sementara yang diajukan oleh peneliti pada saat melakukan penelitian. Hal ini selaras dengan yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2017:159) yang menyatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable bebas (X_1 , X_2) disebut Independent, dan variable terikat (Y) disebut Dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah X_1 = Motivasi Kerja X_2 = Disiplin Kerja dan variabel terkait yang digunakan adalah Y= Kinerja.

Dari uraian di atas, maka hipotesis yang didapat oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : p_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Khan Yoga Fit
2. $H_a : p_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antaramotivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Khan Yoga Fit di Jakarta Utara
3. $H_0 : p_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Khan Yoga Fit di Jakarta Utara
4. $H_a : p_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Khan Yoga Fit di Jakarta Utara
5. $H_0 : p_3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Khan Yoga Fit di Jakarta Utara
6. $H_a : p_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antaramotivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Khan Yoga Fit di Jakarta Utara

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:9), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat *positivisme*, metode ini digunakan dalam penelitian terhadap sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling. Sedangkan pengumpula data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai. Analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif atau bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah

ditetapkan sebelumnya.

Penelitian ini menghubungkan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Jenis metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode analisa asosiatif yang melihat hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Secara teknis operasional pengumpulan data dibatasi dengan 3 (tiga) variabel yaitu Motivasi, Disiplin kerja, dan Kinerja.

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:80) populasi merupakan populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dalam penelitian yang penulis ambil, yaitu pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Khan Yoga Fit di Jakarta Utara. Maka populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang aktif bekerja pada PT Khan Yoga Fit di Jakarta Utara berjumlah 86 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". menurut Arikunto (2018:131), "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Khan Yoga Fit di Jakarta Utara berjumlah sebanyak 86 orang karyawan

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017:105), berpendapat bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka

variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2017:110) berpendapat bahwa uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji *Durbin-Watson* (*DW test*) dengan rumus:

$$d = \frac{\sum_t^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_t^n e_t^2}$$

Sumber: Sugiyono (2018:92)

Keterangan:

e_t : adalah residual tahun t

e_{t-1} : adalah residual satu tahun sebelumnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:139) berpendapat uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

Cara lain dalam menguji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan grafik *scatter plot* dapat melihat grafik *scatter plot* (Ghozali, 2017:125-126), dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas
- 2) Jika penyebaran data pada *scatter plot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**4.6 Uji Instrumen Data**

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini di karenakan data merupakan penggambaran variabel yang di teliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotensisi. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrument yang di gunakan apakah asas validasi dan reliabilitas. Adapun pengujian instrumen ini di gunakan 3 (tiga)

pengujian yaitu :

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian di lakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel.

a. Uji Validitas Motivasi (X1)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel motivasi (X1) menggunakan komputer program SPSS Versi 26 *for windows* output data variabel motivasi X1 yang merupakan data ordinal sampel berjumlah 86 dengan jumlah soal 10 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.4

Tabulasi Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,575	0,212	Valid
X1.2	0,741	0,212	Valid
X1.3	0,753	0,212	Valid
X1.4	0,735	0,212	Valid
X1.5	0,775	0,212	Valid
X1.6	0,640	0,212	Valid
X1.7	0,774	0,212	Valid
X1.8	0,666	0,212	Valid
X1.9	0,522	0,212	Valid
X1.10	0,640	0,212	Valid

Sumber : Data olahan dari spss versi 26

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang di gunakan dapat di percaya atau handal sebagai alat ukur. Realibilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha dengan taraf signifikan 5% berikut tabel hasil realibilitas instrument:

a. Motivasi (X₁)

Tabel 4.7

Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi (X₁)

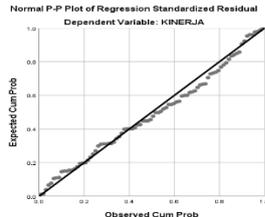
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.873	10

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji distribusi data yang akan dianalisis menyebar normal. Uji normalitas di maksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal baik secara multivarian maupun univarian. Dapat dilihat pada tabel berikut :



Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Gambar 4.5

Grafik Normal Probability

Berdasarkan gambar 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas karena titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti. Uji ini digunakan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel motivasi dan disiplin dalam suatu regresi berganda. cara umum yang digunakan dalam uji multikolinearitas peneliti untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas pada model regresi dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* harus diatas dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* harus dibawah dari 10. Hasil penelitian dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10

Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics

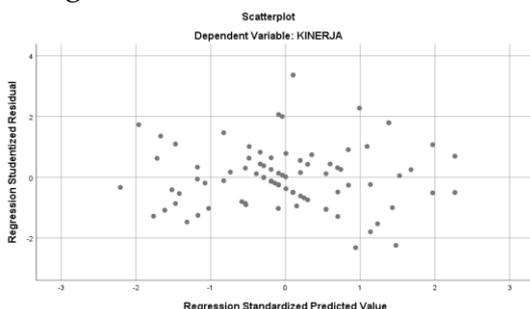
		t		eta		ol		er		an		ce		I	
		d		eta		ol		er		an		ce		I	
		Error		eta		ol		er		an		ce		I	
		ror		eta		ol		er		an		ce		I	
		r		eta		ol		er		an		ce		I	
Co ns ta nt)	.6 4 8	.8 5 5		.0 2 9	. 0 3										
O TI V A S I	.3 1 9	.0 8 2	.36 5	.9 0 1		.5 38		.8 5 9							
ISI PL IN	.4 7 3	.0 9 1	.48 6	.2 0 1		.5 38		.8 5 9							

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

c. Uji Heteroskedastisitas

pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model penelitian yang baik adalah heteroskedastisitas, yaitu varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain hasilnya tetap. Dapat dilihat dalam gambar berikut ini :



Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Gambar 4.6

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik Scatterlot

5. Pengujian Hipotensis

a. Uji Hipotensis Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antar variabel independen terhadap variabel dependen, dimana nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} menunjukkan diterimannya hipotensis yang diajukan dan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) kinerja karyawan (Y).

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan T_{hitung} dan T_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- 1.) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- 2.) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Tabel 4.24

Hasil Uji Hipotensis (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.648	2.855		3.029	0.003
	MOTIVASI	0.319	0.082	0.365	3.901	0.000
	DISIPLIN	0.473	0.091	0.486	5.201	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

b. Uji Hipotensis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, yaitu variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Untuk menguji pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). dapat dilakukan uji statistik F (uji simultan). Sebagai pembanding melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada kriteria sebagai berikut :

- 1.) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima
- 2.) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	883.23	2	441.615	64.922	.000 ^b
	Residual	564.584	83	6.802		
	Total	1447.814	85			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Khan Yoga Fit

Motivasi PT Khan Yoga Fit. berdasarkan pada tabel hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 86 dengan 10 item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi 4,15 pada pernyataan indikator kebutuhan sosial, dimana pihak instansi selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Dan nilai rata-rata terendah 3,86 yaitu pada pernyataan indikator kebutuhan dorongan mencapai tujuan, yang dimana karyawan tidak berusaha menjadi diri yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban sebagai tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi sederhana motivasi, di peroleh nilai persamaan regresi $Y = 16,272 + 0,608 X_1$ yang artinya nilai kostanta sebesar 16,272 Diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,272 point dan nilai koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,608 diartikan apabila kostanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,608 poin. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,483 atau 48,3% sedangkan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh faktor lain. hasil uji parsial (uji t) motivasi terhadap kinerja karyawan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) Dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,201 > 1,716$) artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Khan Yoga Fit

Disiplin PT Khan Yoga Fit berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 86 dengan 10 item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi 4.09 pada pernyataan indikator Taat terhadap peraturan perusahaan dan Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yang dimana karyawan mengetahui sepenuhnya peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan serta karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan. Dan nilai rata-rata terendah 43,87 yaitu pada pernyataan indikator taat terhadap aturan waktu yang dimana yang dimana karyawan terkadang absen dari pekerjaan tanpa alasan yang tidak jelas.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi sederhana disiplin kerja, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,728 + 0,714 X_2$ yang artinya nilai konstanta sebesar 11,728 Diartikan bahwa jika variabel disiplin X_2 tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 11,728 Point dan nilai koefisien regresi disiplin (X_2) sebesar 0,714 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,714 poin. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,539 atau 53,9% sedangkan sisanya sebesar 53,9% di pengaruhi oleh faktor lain. hasil uji parsial (Uji T) disiplin terhadap kinerja karyawan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$.) dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,201 > 1,716$) artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Khan Yoga Fit.

Kinerja PT Khan Yoga Fit Berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 86 dengan 10 item pertanyaan, dengan nilai rata-rata tertinggi 4,16 pada pernyataan indikator kerjasama dimana karyawan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Dan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 4,01 yaitu pada indikator tanggung jawab dimana karyawan terkadang melakukan pekerjaannya dengan tidak akurat.

Hasil dari uji analisis regresi berganda pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 8,648 + 0,319 X_1 + 0,473 X_2$ yang artinya nilai konstanta sebesar 8,648 besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) diasumsikan dalam keadaan tetap, maka variabel dependen (kinerja karyawan) akan dipengaruhi sebesar 8,648 Nilai motivasi (X_1) 0,319 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan

1 unit pada variabel motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 8,648 point dan nilai disiplin (X_2) 0,473 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_1), maka setiap motivasi perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 8,648 point. Hasil uji determinasi antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai Hasil uji adalah nilai R square 0,61 atau 61% maka pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 61% dan sisanya sebesar 39% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti. Nilai uji F atau uji secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil uji tersebut menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 64,922 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,11 atau $64,922 > 3,11$ dan secara statistik diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,050$ maka artinya bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Khan Yoga Fit pada yang telah diuraikan, maka penelitian dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,272 + 0,608 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(3,901 > 1,716)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai q value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 11,728 + 0,714 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(5,201 > 1,716)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai q value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 8,648 + 0,319 X_1 + 0,473 X_2$ dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(64,922 > 3,11)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja sangat penting untuk menekankan semangat kinerja para karyawan. Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu :

1. Disarankan kepada perusahaan agar selalu memperhatikan dan membuat tujuan motivasi kerja dengan baik perusahaan juga harus lebih memperhatikan kebutuhan kerja dan perhatian kepada karyawannya, agar karyawan bisa melaksanakan tujuannya dengan jelas dan penuh bertanggung jawab . Perusahaan juga harus lebih memperhatikan karyawannya selalu, dengan melihat pekerjaan yang mereka lakukan . Guna untuk meningkatkan motivasi kerja yang ada di perusahaan.
2. Perusahaan selalu melihat dan mengecek absensi agar terciptanya disiplin kerja mulai dari jam masuk dan jam pulang sesuai dengan peraturan yang ada dengan memberikan surat peringatan (SP) agar bisa dipatuhi oleh karyawan dan jika memang karyawan tidak bisa hadir sebaiknya pihak perusahaan menegaskan kepada setiap karyawan untuk membuat surat permohonan izin (SPI). dan pihak perusahaan juga bisa lebih tegas lagi kepada karyawan yang tidak melakukan sebuah pekerjaannya dengan tidak bertanggung jawab guna terciptanya pekerjaan yang sesuai dengan apa yang di inginkan atau tujuan perusahaan.
3. saran untuk kinerja sebaiknya pihak perusahaan lebih tegas lagi kepada karyawannya terutama karyawan yang kurang tegas dan kurang akurat dalam melakukan pekerjaannya. serta pihak perusahaan juga harus sering memberikan semangat kepada pekerja agar karyawan atau pekerja lebih giat dalam melakukan dan menyelesaikan kerjanya tepat waktu.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui dan perlu diperbaiki serta dikembangkan guna dijadikan masukan dan rujukan pada penelitian-penelitian yang akan datang yang berhubungan dengan masalah penelitian. Adapun keterbatasan penelitian yang dimaksud diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapatan responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapatan responden dalam kuesionernya.
2. kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, penelitian ini terbatas meneliti 2 faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi dan disiplin kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R.S. 2013. Inovasi Pembelajaran. Cetakan.I. Jakarta: Bumi Aksara.
- Abraham H. Maslow. 2013. Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). PT. PBP, Jakarta.
- Agung, 2019. Menjadi Eksekutif SDM Profesional. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Al-Hafidz, A.W. 2015. Fikih Kesehatan. Jakarta : Amzah.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Appley, A. Lawrence dan Lee, Oey Liang. 2013. Pengantar Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto,. 2015. Metode Riset untuk Bisnis Ekonomi. Erlangga. Jakarta.
- Busro, Dr. Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media.
- Dessler, Gary. 2012. MSDM. 10. Dialihbahasakan oleh Paramitha Rahayu.: Permata Puri,Jakarta.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. 2017. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Donni Juni Priansa.2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM - bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8.Jakarta :Prenada Media Group.
- . 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8.Jakarta :Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- . 2017. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima) Semarang. Universitas Diponegoro.
- H. Malayu S.P. Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia . - Jakarta : Bumi aksara, 2017.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hamali. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Handoko, Hani. T. 2016. Manajemen, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- . 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- . . 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- . 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.

- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- _____. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins dan Judge, 2015, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2020. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.
- Sinabela. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2012. Analisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen universitas putra indonesia YPTK Padang.
- Siswanto. 2015. Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang).
- Stephen, Robbins 2015, Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2017. Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. ALFABETA. Bandung.
- _____. 2018. Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. ALFABETA. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada Media Grup.
- Suwatno dan Priansa, D.J. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis . Bandung : Alfabeta.

Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Jakarta: PT Raja Garafindo Persada.

Wibowo 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers.

—————, Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Andi Offset. Yogyakarta.

Wirnadi. 2016. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Wukir, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.

Jurnal :

Bachtiar Arifudin Husain 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Jurnal Prodi Manajemen No.1 ISSN (Cetak): 2621-797X No.ISSN (online): 2746-6841 DOI:10.324993.

Dewi Puspita Sari, Imelda Megawati, Imam Heriyant 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian *Call Center Tele Account Mnagement (TAM)* Telkom Bandung. *Jurnal Bisnis dan Iptek* Vol.13, No.1, 2020 (ISSN : 2502-1559). E-Issn: 2621-2331. Hal. 115-127.

Innocentius Bernarto *At Al*, 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis* Vol.8 No.1 Januari-April 2021, E-Issn: 2621-2331. Hal. 115-127.

Muhammad Aqil, 2020 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Bhakti Rahayu Ambon. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol.1No.7 Hal. 1253-1270, Issn :2722-9467.

Rahmawati.2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014 Vol. 2 ISSN 2355-5408.

Rima Handayani, Via solihan 2020 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gunung Agung Tangerang Selatan. *Jenius. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 3, No. 2, Januari 2020 Issn 2406-8616.

Rizal Dwi Prasetyo, Puspita Wulansari 2017 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang Biro Pekerjaan Umum. *Jurnal E-Proceeding Of Management*, 2016 Vol. 3 ISSN 2355-9357.

Syarah Amalia, Mahendra Fakhri, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Gramedia Cabang Emerald. Bintaro. *Jurnal Computech And Business*, 2016 Vol. 10 ISSN 2442-4943).

Ulandri Yulandri & Onsardi Onsardi Universitas Muhammadiyah Bengkulu 2020. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. BUDGETING: *Journal of Business, Management and Accounting* Vol 1 No 2, 235-244.