

The Influence Of Work Dicipline And Work Motivation On Employee Performance At PT. Mitra Multi Marga

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Multi Marga

Tasya Acrisa^{1*}, Triana Melinda Sinaga²

S.T. Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi Rekayasa Teknologi^{1,2}

tasyaklarisa13@gmail.com¹, trianamelinda.tm@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of doing this research is to determine the reduced performance of employees of PT Mitra Multi Marga caused by Work Discipline and Work Motivation. The theory to support the research is the theory according to experts related to Work Discipline and Work Motivation. 84 employees were used as the population and at the same time as the sample. The results show that work discipline and work motivation simultaneously and partially have a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 30% and the remaining 70% is the influence of other independent variables not examined in this study such as career development and compensation, etc.

Keywords : Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui penurunan kinerja karyawan PT Mitra Multi Marga yang disebabkan oleh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Teori yang mendukung penelitian ini adalah teori menurut para ahli yang berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. 84 karyawan digunakan sebagai populasi dan sekaligus sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 30% dan sisanya 70% merupakan pengaruh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengembangan karir dan kompensasi, dll.

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

1. Pendahuluan

Pada jaman sekarang obat-obatan menjadi salah satu kebutuhan hidup masyarakat dimana adanya obat-obatan akan sangat membantu masyarakat dalam menyembuhkan keluhan sakit yang dimilikinya. Maka dari itu obat-obatan menjadi sangat penting di era sekarang ini. Pada saat ini banyak sekali produsen yang menciptakan dan juga memasarkan obat-obatan, namun produsen tersebut tidak akan dapat menyalurkan atau mendistribusikan produknya tanpa adanya distributor maka dari itu pada saat semakin banyak distributor yang bermunculan guna menyalurkan produk-produk yang ada menjadi lebih luas dan salah satunya adalah PT. Mitra Multi Marga

PT. Mitra Multi Marga adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang distributor obat yang beralamatkan di Jl. Gurami No. 19 F, Medan. PT. Mitra Multi Marga merupakan salah satu perusahaan yang dapat dikatakan telah berdiri cukup lama dalam bidangnya akan tetapi sering mengalami pergantian karyawan dikarenakan banyaknya perusahaan yang menawarkan pekerjaan yang lebih baik kepada mereka. Perusahaan ini juga tidak hanya mengalami persaingan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang baik saja, akan tetapi juga mengalami persaingan dalam menarik dan mempertahankan pelanggan agar tetap setia kepadanya. Untuk beberapa tahun ini perusahaan dinilai telah mulai mengalami penurunan pelanggan sehingga berdampak pada penjualannya. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur.

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi kerjajuga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potehsi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi dengankata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Penjualan pada PT. Mitra Multi Marga mengalami penurunan yang dimana hal ini dapat disebabkan oleh kinerja karyawan perusahaan yang menurun pula. Kinerja karyawan dapat menurun disebabkan oleh beberapa faktor yang dimana diantaranya adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan pada perusahaan tergolong rendah dimana karyawan perusahaan sering mangkir dalam bekerja. Selain itu karyawan perusahaan juga sering datang terlambat yang dimana hal-hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan perusahaan.

Selain itu motivasi kerja juga dapat berdampak pada kinerja karyawan, motivasi kerja karyawan yang rendah akan sering berdampak pada karyawan contohnya menjadi sangat malas dalam bekerja. Selain itu karyawan juga akan menjadi sering bekerja ala kadarnya saja sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal. Motivasi kerja karyawan yang rendah dapat disebabkan oleh beberapa penyebab yang dimana diantaranya adalah tidak adanya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan apabila karyawan mendapatkan prestasi dalam bekerja, karir yang tidak jelas ketika bekerja ini membuat karyawan menjadi malas dalam bekerja dan dengan kata lain motivasi kerja dan kinerja dari karyawan tersebut pun akan menurun.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut (Supomo, 2018), Disiplin merupakan salah satu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai. Menurut (Fahmi, 2016), Kedisiplinan adalah tingkat dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Menurut (Afandi, 2018), Indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
5. Target Pekerjaan
6. Membuat laporan kerja harian.

Motivasi Kerja

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2018) Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Wilson, 2016), Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara

sadar. Menurut (Hasibuan, 2016) indikator untuk menentukan motivasi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
2. Harapan keberhasilan.
3. Nilai insentif yang terlekat dengan tujuan.

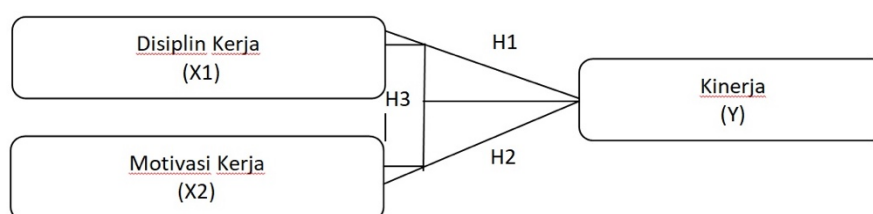
Kinerja

Menurut (Wibowo, 2016), kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut (Edison dkk, 2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

1. Tujuan.
2. Standar.
3. Umpan balik.
4. Kompetensi.
5. Peluang

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016), hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

H1 : Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan *kuantitatif*. Menurut (Sugiyono, 2016) pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner, studi pustaka dan observasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016), jenis penelitian deskriptif adalah rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu ipada isampel yang lain. Penelitian semacam ini dinamakan penelitian deskriptif.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Mitra Multi Marga berkisar diantara 84 karyawan. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* digunakan sebagai teknik dalam penarikan sampel untuk penelitian ini sehingga seluruh karyawan perusahaan akan menjadi sampel perusahaan ini.

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu *instrumen* penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya *instrumen* yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Menurut (Sanusi, 2017), nilai r yang dihasilkan dibandingkan dengan nilai *rtabel* dengan derajat bebas ($n-2$). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada α tertentu yaitu 0,361, maka berarti signifikan isehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Priyatno, 2016), suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi ialat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran dalam (Priyatno, 2016), pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut : *Cronbach's alpha* < 0,6 = reliabilitas buruk, *Cronbach's alpha* 0,6 - 0,79 = reliabilitas diterima, *Cronbach's alpha* > 0,8 = reliabilitas baik

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai *VIF* ≥ 10 menunjukkan adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut (Ghozali, 2018), ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat Grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dan juga Uji *Glejser*, Pengujian dengan menggunakan statistik yaitu dengan menggunakan uji *Glejser* dengan kriteria yaitu

apabila nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari 0,05 maka data tidak adanya gejala heteroskedastisitas. $|Ut| = \alpha + \beta X_t + vt$

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) berpendapat dimana uji normalitas memiliki tujuan yang menguji adakah terdapatnya model regresi variabel yang dapat mengganggu ataupun residual distribusi normal. Terdapat 2 cara yang dilakukan untuk melihat adanya residual distribusi normal atau tidak dengan cara melihat analisis grafik serta uji statistik Uji dengan menggunakan grafik dibagi menjadi 2 yaitu: Grafik Histogram, Dengan kriteria apabila data menyebar hingga membentuk sebuah lonceng dan distribusi data tersebut tidak melenceng ke kanan dan ke kiri, maka data dikatakan normal. Grafik *Normal Probability Plot*, Dengan kriteria apabila data menyebar disekitar garis diagonal, dan tidak ada data yang letaknya jauh dari garis diagonal tersebut maka data dikatakan normal. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Ketentuan uji istatistiknya yaitu:

- Bila signifikansi $> 0,05$, berarti distribusi normal dan H_0 diterima.
- Bila signifikansi $< 0,05$, berarti distribusi data tidak normal atau H_a diterima

Model Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Model penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut (Thoifah, 2016), analisis regresi digunakan untuk mengetahui atau memprediksi perubahan yang terjadi pada variabel tertentu karena dipengaruhi oleh berubahnya variabel yang lain. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = a - b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja
a	= koefisien konstanta
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	= koefisien arah regresi
X ₁	= Disiplin Kerja
X ₂	= Motivasi Kerja kerja
e	= standart error (5%)

Koefisien Determinasi Hipotesis

Menurut (Ghozali, 2018), koefisien determinasi (R^2) adalah cara untuk melihat kemampuan model dalam menerangkan variasi verbal independen. Nilai Adjusted R^2 terlihat kecil memiliki kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen dengan terbatas dan juga sebaliknya apabila nilai adjusted R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F)

Menurut (Ghozali, 2018), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Syarat Uji Simultan :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (T)

Menurut (Ghozali, 2018), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Syarat Uji Parial dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ iatau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ imaka H_0 diterima dan H_a ditolak

4. Hasil dan Pembahasan

Deskriptif Variabel Penelitian

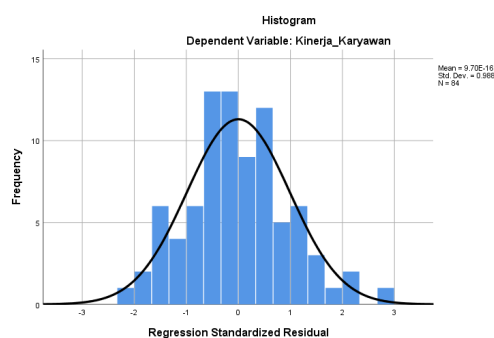
Berikut adalah deskripsi statistik variabel penelitian dalam penelitian ini:

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin_Kerja	84	22.00	47.00	36.6190	5.34114
Motivasi_Kerja	84	18.00	34.00	26.7619	3.79479
Kinerja_Karyawan	84	22.00	42.00	31.6310	4.46345
Valid N (listwise)	84				

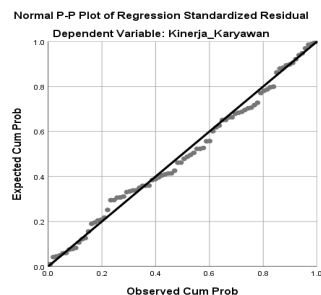
1. Jumlah data yang digunakan sebanyak 84 sampel yang terdiri idari 84 karyawan pada PT. Mitra iMulti iMarga
2. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 22, nilai maksimum sebesar 42 yang nilai rata-rata sebesar 31.6310 idan nilai standar deviasi sebesar 4.46345
3. Variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 22 nilai maksimum sebesar 34 yang nilai rata-rata sebesar 36.6190 dan nilai standar deviasi sebesar 5.34114
4. Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 18 nilai maksimum sebesar 34 yang nilai rata-rata sebesar 26.7619 dan nilai standar deviasi sebesar 3.79479.

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Histogram

Berdasarkan Gambar 2 diatas, hasil uji ini menunjukkan bahwa pola data grafik ini hampir menyerupai garis kurva yang berbentuk lonceng dengan pola data tidak menceng ke satu sisi aja yaitu ke kiri atau ke kanan sehingga hasil pengujian ini menunjukkan data telah berdistribusi dengan normal



Gambar 3. Hasil Uji Probability Plot

Berdasarkan Gambar 3 diatas, hasil uji ini menunjukkan bahwa pola data yang menyebar dan telah mengikuti garis diagonal yang telah ditetapkan sehingga hasil pengujian ini menunjukkan data telah berdistribusi dengan normal

Tabel 2. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.73315570
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.056
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan Tabel 2 diatas, uji *kolmogorov-smirnov* ini memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

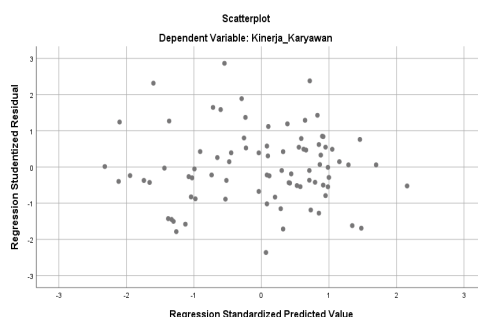
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.630	3.641		2.919	.005		
	Disiplin_Kerja	.207	.081	.248	2.570	.012	.926	1.080
	Motivasi_Kerja	.501	.114	.426	4.410	.000	.926	1.080

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh untuk variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak memiliki gejala multikolinearitas. Jadi dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Scatter Plots

Berdasarkan gambar 4 menunjukkan bahwa hasil Uji *Scatter Plots* di atas menunjukkan penyebaran butiran-butiran berada diantara sumbu 0 dan tidak memiliki atau membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Model Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	10.630	3.641			2.919	.005		
Disiplin_Kerja	.207	.081	.248		2.570	.012	.926	1.080
Motivasi_Kerja	.501	.114	.426		4.410	.000	.926	1.080

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

$$\text{Kinerja Karyawan} = 10.630 + 0.207 \text{ Disiplin Kerja} + 0.501 \text{ Motivasi Kerja}$$

Makna dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 10.630 artinya jika Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 10.630.
2. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0.207 menyatakan bahwa setiap Peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.207
3. Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0.501 menyatakan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.501

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	496.834	2	248.417	17.395	.000 ^b
	Residual	1156.725	81	14.281		
	Total	1653.560	83			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

Dari hasil uji F pada tabel 5 di atas, nilai F_{hitung} adalah sebesar 17.395 dengan nilai signifikan 0,000 dan dengan menggunakan tabel F adalah $df_1 = k(3) - 1 = 2$ dan $df_2 = n(84) - k(3) = 81$ adalah sebesar 3.11 jadi nilai yang diperoleh F_{tabel} sebesar 3.11 maka hasilnya adalah $F_{hitung} = 17.395 > F_{tabel} = 3.11$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Maka keputusannya adalah H_a diterima artinya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Multi Marga

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Uji t

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	10.630	3.641			2.919	.005		
Disiplin_Kerja	.207	.081	.248		2.570	.012	.926	1.080
Motivasi_Kerja	.501	.114	.426		4.410	.000	.926	1.080

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dengan demikian hasil dari Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} Disiplin Kerja sebesar 2.570 dan dengan menggunakan tabel t adalah $df = n(84) - k(2) = 82$ adalah sebesar 1.98932 jadi nilai yang diperoleh t_{tabel} sebesar 1.98932. Dengan demikian $t_{hitung} = 2.570 > t_{tabel} = 1.98932$ dengan nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$ maka kesimpulannya H_a diterima artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Multi iMarga
2. Nilai t_{hitung} Motivasi Kerja sebesar 4.410 dan dengan menggunakan tabel t adalah $df = n(84) - k(2) = 82$ adalah sebesar 1.98932 jadi nilai yang diperoleh t_{tabel} sebesar 1.98932. Dengan demikian $t_{hitung} = 4.410 > t_{tabel} = 1.98932$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka kesimpulannya H_a diterima artinya Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Multi Marga

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.283	3.77896

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.300 atau sama dengan 30% maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan Kinerja Karyawan adalah sebesar 30% sedangkan sisanya sebesar 70% ($100\% - 30\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar dari variabel yang diteliti seperti pengembangan karir dan kompensasi dan lainnya.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Multi Marga

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada ZT. Mitra Multi Marga
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F, untuk variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Multi Marga

Saran

Saran dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, disarankan untuk dapat membagi ilmu pengetahuan yang telah didapat dari penelitian ini.
2. Bagi perusahaan, disarankan untuk lebih memperhatikan disiplin kerja dan motivasi kerja perusahaan agar perusahaan dapat lebih meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas bahasan mengenai variabel lainnya untuk mengukur kinerja karyawan iserta imengganti perusahaan pada objek penelitian.

Daftar Pustaka

- Badeni. (2014). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung : CV Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2018). *Metode Penelitian*. Jakarta : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-18. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Ke-11. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Moeheriono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ed. Revisi, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Noor, Nasyadizi Nilamsar. *et.al.* (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 31 No. 1 Februari 2016, 9-15.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kedua Puluh Dua. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Ed, 5, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada