

EFFECT OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT. CIPTA CATUR MAHKOTA

Wahyu Arif Sujatmiko¹, Realize²

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
e-mail: wahyusujatmiko5@gmail.com¹, realize.eel@gmail.com²

ABSTRACT

PT Cipta Catur Mahkota is a sub company from PT Cipta Group. This company start their progress as a general contractor and then lately has become developer company. Now the employee are not only work based on job description, but the employee need to able generate creative and innovative ideas for the development of the organization. It takes the role of active managers in leading, organizing activities and keeping the organization's environment. Manager must also be able to instil confidence in all members of the organization that they can work together as a synergy in order achieving maximum results. This study aims to describe how the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Cipta Catur Mahkota partially or simultaneously. The object of this research is field employees at PT Cipta Catur Mahkota. Which amounted to 121 respondents, with motivation (X1) and work discipline (X2). Data analysis method used is multiple linear regression analysis, which aims to know the corelation between two variables. Hypothesis testing is done by T Test, F Test and test coefficient of determination (R^2). Analyzing data using statistical data processing software that is SPSS version 22. The result of this study indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance of PT Cipta Catur Mahkota, work discipline have an effect on to positive and significant to employees performance of PT Cipta Catur Mahkota. The coefficient of determination (R^2) has a value of 0.753 or 75.3%. This means that motivation variabel and work discipline has an effect through performance which amount is 75.3%.

Keywords: *motivation, work discipline, performance.*

PENDAHULUAN

Sektor properti dan *realestate* merupakan salah satu sektor penting dalam pengukuran kesehatan ekonomi suatu negara. Investasi di bidang properti dan *realestate* biasanya bersifat jangka panjang dan akan terus bertumbuh sejalan dengan pertumbuhan ekonomi. Investasi properti dan *realestate* diyakini sebagai investasi yang menjanjikan dikarenakan harga tanah dan bangunan cenderung naik, *supply* tanah bersifat tetap sedangkan *demand* terus meningkat seiring dengan pertumbuhan penduduk serta bertambahnya kebutuhan manusia untuk mendapatkan tempat tinggal, perkantoran, dan lain-lain.

Pasar properti di wilayah Jakarta yang masih lesu dan tidak stabil dimanfaatkan oleh para pengembang untuk berekspansi ke wilayah luar Jawa. Terutama kota besar seperti Kota Batam dianggap memiliki pasar sektor properti yang menjanjikan dikarenakan adanya perubahan konsep wilayah yang mulanya adalah kawasan free trade zone menjadi kawasan ekonomi khusus. Salah satu regulasi yang di tawarkan pihak Pemerintah kepada Pihak Pengembang adalah

adanya kemudahan aturan bagi Warga Negara Asing (WNA) untuk mendapatkan kepemilikan properti di dalam negeri. Pertumbuhan ekonomi bisnis di kawasan segitiga emas Batam-Singapura-Johor serta pembangunan infrastruktur akan memperkuat investasi di wilayah itu.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam memperoleh informasi bagi perusahaan tentu memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan. Tetapi, peranan manusia/karyawan dalam suatu perusahaan juga tidak kalah penting. Karyawan mempunyai kontribusi dalam menciptakan nilai bagi perusahaan dengan menerapkan ketrampilan yang dimilikinya. Pada dasarnya, karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan. Karyawan memiliki fungsi bekerja untuk menuju pencapaian kinerja perusahaan yang berkelanjutan. Dalam hal ini karyawan sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dan tindakan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sikap dan tindakan ini

akan menentukan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan kepuasan kerjanya. Meskipun banyak penelitian tentang motivasi, masih banyak manajer yang tidak memahami apa sesungguhnya yang diinginkan karyawan dari pekerjaan mereka. Diperlukan peran manajer yang aktif dalam memimpin, mengorganisasikan kegiatan dan menjaga lingkungan organisasi agar tetap nyaman. Manajer juga harus mampu menanamkan keyakinan kepada seluruh anggota organisasi bahwa mereka dapat bersinergi dalam rangka meraih hasil yang maksimal

PT Cipta Catur Mahkota merupakan anak perusahaan dari PT Cipta Group yang berdiri pada tanggal 17 Januari 2006. Berkedudukan di Jalan Permata Puri Komplek Cipta Griya No. 01-05, Batu Aji, Batam. Perusahaan ini mengawali usahanya sebagai kontraktor umum dan kemudian berkembang menjadi perusahaan developer, perusahaan ini disahkan dan ditandatangani di hadapan Notaris Andy Cenggana, SH dengan Akte Notaris No. 14 tertanggal 18 April 2005 bertempat di Kota Batam. Perusahaan ini juga telah terdaftar secara nasional dengan disetujui oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia pada tanggal 28 Oktober 2002 dengan daftar keputusan No. C-1533.HT.03.01-Th.2002.

Berdasarkan observasi langsung yang dilakukan di lapangan, ditemukan beberapa point permasalahan yang dapat diidentifikasi. Diantaranya adalah:

1. Menurunnya motivasi karyawan untuk meningkatkan penjualan.
2. Adanya pemberhentian pembayaran cicilan dari para pelanggan dengan alasan yang tidak jelas.
3. Kejenuhan dari para karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun dengan tugas-tugas yang monoton dan ketidakpastian jenjang karir yang berdampak pada menurunnya kualitas kerja.
4. Keterlambatan dan kegiatan pulang lebih awal adalah salah satu bentuk ketidakdisiplinan dari para karyawan yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja.
5. Terjadi penurunan penjualan rumah pada tahun 2015-2016. Hal ini menandakan adanya penurunan kinerja dari para karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Catur Mahkota
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Catur Mahkota

3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Catur Mahkota.

KAJIAN PUSTAKA

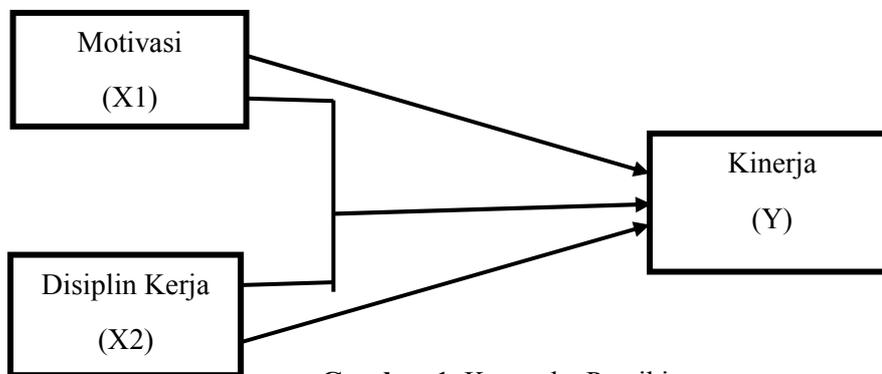
Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (Sunyoto, 2012: 191). Menurut Wibowo (2014: 379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi adalah *power* atau dorongan dari dalam diri individu untuk mendapatkan keinginannya. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh kekuatan penilaian-penilaian dari orang tersebut. Seorang karyawan akan melihat derajat kebutuhan-kebutuhan dengan apa yang dia lakukan (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012: 78). Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2011: 233).

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016: 213). Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Disiplin mencoba untuk mengubah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam diri karyawan sehingga menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin yang efektif menghukum kegiatan dari karyawan yang salah, bukan tindakan menyalahkan karyawan sebagai orang.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa inggris disebut *Performance* atau *Job Performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 89). Sedangkan Fahmi (2016: 23) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu. *Job performance* atau kinerja

adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Perbedaan kinerja dapat terjadi karena adanya perbedaan kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) dan motivasi (Riani, 2013: 61). Oleh karenanya, kinerja dipertimbangkan berdasarkan kemampuan serta kemauan. Kemampuan yang baik tanpa adanya kemauan hanya akan membuat kinerja menjadi tidak maksimal. Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian dari para ahli lainnya sebagai bahan referensi dalam menentukan hipotesis, diantaranya :

Dalam penelitian Alam (2016) tentang Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan diperoleh hasil



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan dan penelusuran penelitian terdahulu sehingga membentuk suatu kerangka berfikir seperti yang

H1 : Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Catur Mahkota.

H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Catur Mahkota.

H3 : Diduga Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Catur Mahkota.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan suatu rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Catur Mahkota. Penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian dengan deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang kemudian diolah dan

Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Baskoro (2014) tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Prima Mandiri diperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti lainnya dapat dilihat berikut adalah bentuk dari kerangka pemikiran dalam penelitian ini .

digambarkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

dianalisis untuk diambil kesimpulan. Desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. Sedangkan penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian, metode yang berlandaskan pada filsafat positifis, metode yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis, metode yang dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru, dan metode yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian (Priyatno, 2010: 8). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT Cipta Catur Mahkota. Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak *Human*

Resource Department maka jumlah karyawan di PT Cipta Catur Mahkota sebanyak 174 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Priyatno, 2010: 8). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan probability sampling teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2012: 48). Metode pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling, yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Priyatno, 2010: 8). Penelitian ini memiliki jumlah populasi sebanyak 174 orang. Tingkat kesalahan dalam pengambilan data sebanyak 5% untuk menjaga

representatif dari sampel penelitian, berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan rumus slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 121 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) yakni dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) tersebut kepada 121 responden. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolok ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2012: 93). Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor dari 1 sampai 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	r table	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0.756	0.1793	Valid
	X1.2	0.635		Valid
	X1.3	0.589		Valid
	X1.4	0.649		Valid
	X1.5	0.611		Valid
	X1.6	0.699		Valid
	X1.7	0.526		Valid
	X1.8	0.560		Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.747	0.1793	Valid
	X2.2	0.514		Valid
	X2.3	0.678		Valid
	X2.4	0.607		Valid
	X2.5	0.657		Valid
	X2.6	0.620		Valid
	X2.7	0.622		Valid
	X2.8	0.729		Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.535	0.1793	Valid
	Y2	0.655		Valid
	Y3	0.700		Valid
	Y4	0.582		Valid
	Y5	0.639		Valid
	Y6	0.720		Valid
	Y7	0.515		Valid
	Y8	0.583		Valid

Berdasarkan tabel 1 di atas variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat

dikatakan semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item dapat dilakukan dengan uji signifikansi

koefisien korelasi pada taraf 0.05 atau jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi (X1)	0.782	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.804	Reliabel
Kinerja (Y)	0.769	Reliabel

Berdasarkan hasil pada tabel 2 menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai cronbach alpha lebih besar dari 0.6, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang

digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, artinya bahwa alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan, kehandalan yang menyangkut jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov

		Standardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99163165
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.057
Test Statistic		.716
Asymp. Sig. (2-tailed)		.486 ^c

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak normal. Pada Uji Kolmogorov-Smirnov, data dikatakan normal apabila Nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha$; $\text{sig} > 0.05$. Berdasarkan

hasil uji kolmogorov di atas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig 0.486 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari motivasi, disiplin kerja dan kinerja memiliki data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	Dis_kerja	.346	2.886
	Motivasi	.346	2.886

Berdasarkan tabel 4 dapat ditunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen diperoleh 2.886 dan nilai *tolerance* masing-masing 0.346 dengan demikian disimpulkan variabel independen tersebut terbebas dari gejala multikolinearitas, karena nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0.1. Dapat disimpulkan bahwa

model regresi tidak mengandung multikolinearitas. Dari gambar Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Varians dari residual atau dari pengamatan satu ke pengamatan lain pada model regresi tetap, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas atau tidak terjadi

perbedaan varians maka layak dipakai untuk memprediksi kinerja, berdasarkan masukan variabel independennya.

Tabel 5. Koefisien Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.779	1.426		4.053	.000		
	Dis_kerja	.540	.074	.566	7.275	.000	.346	2.886
	Motivasi	.314	.071	.344	4.416	.000	.346	2.886

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh suatu analisis model estimasi regresi linier berganda yaitu $Y = 5.779 + 0.314X_1 + 0.540X_2$. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja. Artinya, arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif.
2. Nilai Konstanta sebesar 5.779 artinya jika variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya 0 (nol), maka variabel kinerja (Y) bernilai 5.779
3. Koefisien regresi variabel motivasi (X1) mempunyai nilai sebesar 0.314 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel motivasi mengalami kenaikan satu skor, maka akan meningkatkan kinerja (Y)

sebesar 0.314. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan secara positif antara variabel motivasi dengan kinerja. Semakin tinggi nilai variabel motivasi maka semakin meningkat pengaruh hubungannya terhadap variabel kinerja.

4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai sebesar 0.540 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel motivasi mengalami kenaikan satu skor, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0.540. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan secara positif antara variabel motivasi dengan kinerja. Semakin tinggi nilai variabel disiplin kerja maka semakin meningkat pengaruh hubungannya terhadap variabel kinerja.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.748	1.9935

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0.753. Hal ini menunjukkan variasi sebesar 75.3% dari kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel

motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 24.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.779	1.426		4.053	.000
	Motivasi	.314	.071	.344	4.416	.000
	Dis_kerja	.540	.074	.566	7.275	.000

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai t hitung variabel motivasi sebesar 4.053 dengan nilai signifikansi 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai t hitung

$4.053 > t$ tabel 1.98027 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Diketahui nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 7.275 dengan nilai signifikansi 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung $7.275 > t$ tabel 1.98027 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1426.724	2	713.362	179.509	.000 ^b
	Residual	468.928	118	3.974		
	Total	1895.653	120			

Menentukan F hitung dengan melihat tabel ANOVA (*Analysis of Varians*) Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 179.509 dengan nilai signifikansi 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai F hitung $179.509 > 3.07$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis variabel motivasi secara individu menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.416 dengan nilai signifikansi 0.000 . Nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel (1.98027) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yang berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui nilai koefisien variabel motivasi bernilai positif (0.314). Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya apabila nilai motivasi ditingkatkan maka nilai kinerja karyawan PT Cipta Catur Mahkota akan semakin tinggi. Dapat disimpulkan

Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juniantara (2016), Potu (2014), Martinus (2016) dan Ariffin (2015) tentang motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja, dimana motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan berarah positif.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis variabel disiplin kerja secara individu menunjukkan nilai t hitung sebesar 7.275 dengan nilai signifikansi 0.000 . Nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel (1.98027) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui nilai koefisien variabel promosi bernilai positif (0.540). Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya apabila nilai disiplin kerja ditingkatkan maka nilai kinerja karyawan PT Cipta Catur Mahkota akan semakin tinggi.

Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Baskoro (2014), Hersona dan Sidharta (2017) dan Tumilaar (2015), Jeffrey & Soleman (2017) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan menunjukkan nilai F hitung 179.509 dengan nilai signifikansi 0.000 . Nilai F hitung tersebut lebih besar dari F tabel (3.07) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 . Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Catur Mahkota.

Hasil uji hipotesis ini sejalan oleh penelitian terdahulu yaitu Syamsu Alam (2016), Marzuki, Priyono dan Soesaty (2015), Tindow, Mekel, & Sendow (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Catur mahkota dan memiliki jumlah t hitung sebesar 4.416 lebih besar dari t tabel = 1.98027 , nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui

nilai koefisien variabel motivasi bernilai positif (0.314) sehingga apabila nilai motivasi ditingkatkan maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini disebabkan tanggapan baik dari responden terhadap pernyataan pada kuesioner.

2. Variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Catur mahkota memiliki jumlah t hitung sebesar 7.275 lebih besar dari t tabel = 1.98027, nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hal ini disebabkan tanggapan baik responden terhadap kuesioner. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui nilai koefisien variabel motivasi bernilai positif (0.540) sehingga apabila nilai disiplin kerja ditingkatkan maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini disebabkan tanggapan baik dari responden terhadap pernyataan pada kuesioner.
3. Variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Catur Mahkota. Memiliki jumlah F hitung sebesar 179.509 lebih besar dibandingkan F tabel = 3.07. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dan dinyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Catur Mahkota.

Saran

1. Bagi PT Cipta Catur Mahkota diharapkan lebih memperhatikan faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja dari para karyawan, yaitu : tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Karena dalam penelitian ini disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dibandingkan dengan variabel motivasi.
2. Selain itu pihak perusahaan juga perlu memperhatikan dan terus memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerja dengan cara memperhatikan teori kebutuhan dasar yaitu : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Cipta Catur Mahkota.
3. Kepada peneliti berikutnya dalam bidang sejenis agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lainnya yang belum dimasukkan ke dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, S. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI,

MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN. *Katalogis*, 2, 143.

Ariffin, M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 43.

Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.

Baskoro, C. A. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Management Analysis*, 10.

Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

Hamali, A. Y. (2016). *Strategy Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan*. (B. Seda, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)

Hasibuan, M. S. . (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). INFLUENCE OF LEADERSHIP FUNCTION, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES' PERFORMANCE (Case on Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency). *Journal of Applied Management (JAM)*, 15, 536.

Jeffrey, I., & Soleman, M. (2017). The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia. *Application or Innovation in Engineering & Management*, 6, 112.

Martinus, E. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5, 15.

Potu, A. (2014). KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA

PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANWIL DITJEN KEKAYAAN NEGARA SULUTTENGGGO DAN MALUKU UTARA DI MANADO. *Jurnal EMBA, 1*, 1217.

MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BPJS KETENAGAKERJAAN SULUT. *Jurnal EMBA, 3*, 787-796.

Priyatno, D. (2010). *Paham Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Cetakan Pertama Mediakom.

Wibowo, A. E. (2012). *APLIKASI PRAKTIS SPSS DALAM PENELITIAN*. Batam: Gava Media.

Priyono, I., Marzuki, & Soesatyo, Y. (2015). tentang Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees Performance (Studies on, Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency). *Global Economics, Management and Business Research*, 218.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. In 4 (Ed.). Jakarta: Rajawali Pers.

Riani, A. L. (2013). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MASA KINI*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wirawan. (2009). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.

Rumengan, J. (2013). *METODOLOGI PENELITIAN*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.

Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sarwono, J. (2012). *Metode Riset Skripsi : Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*. Jakarta: Elexmedia Komputindo.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tindow, M. I., Mekel, P., & Sendow, G. (2014). DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG CALACA. *EMBA, 2*, 1604.

Tumilaar, B. (2015). THE EFFECT OF DISCIPLINE, LEADERSHIP, AND