

## **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ABBOTT INDONESIA DEPOK**

**Noerlina Anggraeni<sup>1)</sup>, Cucu Rahya Agung<sup>2)</sup>**

<sup>1</sup>Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi IBI Kosgoro 1957

<sup>2</sup>Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas MH Thamrin Jakarta

Correspondence author: N.Anggraeni, noerlina@ibi-k57.ac.id, Jakarta, Indonesia

### **Abstract**

The purpose of this study is to examine the impact of motivation and work discipline on the employee performance of PT Abbott Indonesia Depok. The research used quantitative methods, and data was collected by distributing questionnaires to 37 employees. The data was analyzed using multiple regression analysis with the least squares equation. Hypothesis testing was conducted using t-statistics and F-test to examine partial and simultaneous regression coefficients, validity, reliability, and classical assumptions. The results indicated that there was no significant positive influence between motivation and employee performance. However, there was a significant positive influence between discipline and employee performance. Additionally, together, motivation and work discipline influence employee performance.

**Keywords:** motivation, work discipline, employee performance

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Abbott Indonesia Depok. Menggunakan metode penelitian kuantitatif, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 37 karyawan PT Abbott Indonesia Depok. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan kuadrat terkecil dan uji hipotesis menggunakan t-statistik serta uji F untuk menguji koefisien regresi parsial dan simultan, uji validitas, uji reabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif secara signifikan antara Disiplin dengan Kinerja Karyawan. Secara bersama-sama terdapat pengaruh antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** motivasi, disiplin, kinerja karyawan

### **A. PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang jasa, industri, maupun perdagangan akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Zahira et al., 2023). Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam

perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia (Manafe et al., 2018). Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan

sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan (Yikwa et al., 2017).

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan (Kasyifillah & Prijati, 2023). Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Mubaroqah & Yusuf, 2020). Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi (Putri, 2019).

Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organ yang telah ditentukan sebelumnya (Soetanto,

2012). Dengan demikian, motivasi sangatlah penting bagi karyawan perusahaan, sehingga karyawan dari perusahaan tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan". Dengan motivasi seorang karyawan dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan (Sutrischastini & Riyanto, 2015).

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2021). Berdasarkan uraian diatas, maka disiplin merupakan suatu instrument perusahaan untuk memberikan tindakan hukum, sehingga karyawan mau melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Siagian, 2019), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dengan adanya peraturan yang termuat dalam tulisan maupun tidak, dapat menambahkan disiplin kerja. Karena apabila dilanggar peraturan tersebut, karyawan akan mendapatkan sanksi sesuai prosedur yang berlaku.

Dalam hal ini PT Abbott Indonesia Depok, sudah seharusnya memiliki karyawan yang bermotivasi tinggi dan disiplin dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien,

untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi dan disiplin kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Abbott Indonesia Depok yang berlokasi Jl. Raya Jakarta-Bogor KM 37 Cimanggis, Kelurahan Sukamaju, Depok-Jawa Barat. Perusahaan ini adalah sebuah Pabrik Farmasi. Penelitian dilakukan pada tanggal 21 April – 21 Mei 2018.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Abbot Indonesia Depok yang berjumlah 37 orang karyawan. Sedangkan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus karena populasinya kurang dari 100 (Sugiyono, 2021).

Variabel penelitian yang digunakan adalah variabel independen adalah Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), sementara variabel dependen adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan PT Abbott-Indonesia Depok. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Sedangkan untuk melakukan analisis terhadap data penelitian yang didapatkan digunakan teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kuesioner yang telah diisi oleh Responden disajikan dalam bentuk tabel untuk memberikan gambaran umum mengenai indentitas responden tersebut. Pada tabel 1 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 1. Usia Responden

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 Tahun	17	45.9	45.9	45.9
25 - 30 Tahun	10	27.0	27.0	73.0
Valid > 30 - 45 Tahun	7	18.9	18.9	91.9
> 45 Tahun	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa untuk usia responden yang terbanyak adalah < 25 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 45,9%, usia responden 25 - 30 tahun sebanyak 10 orang atau 27%, usia responden 31 – 45 tahun sebanyak 7 orang atau 18,9% dan kemudian diatas usia responden > 45 tahun sebanyak 3 orang atau 8,1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Abbott Indonesia Depok sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	20	54.1	54.1	54.1
Valid Wanita	17	45.9	45.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 20 orang (54,1%) dibanding perempuan yang hanya 17 orang (45,9%).

Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada PT Abbott Indonesia Depok. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik, laki-laki secara umum dipandang lebih baik dibanding perempuan.

Tabel 3. Jenjang Pendidikan Responden

Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/K	5	13.5	13.5	13.5
Diploma (D1-D4)	15	40.5	40.5	54.1
Sarjana (S1)	14	37.8	37.8	91.9
Pascasarjana (S2-S3)	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan D1 – D4 yaitu sebanyak 15 orang atau 40,5% dari jumlah responden. Sedangkan, untuk posisi terbesar kedua yaitu dengan pendidikan terakhir S1, berjumlah 14 orang, dengan persentase 37,8%. Kemudian, untuk pendidikan terakhir SMA/SMK dan S2 – S3 memiliki persentase yaitu 13,5% dan 8,1% dengan jumlah masing-masing yaitu 5 orang karyawan dan 3 orang karyawan. Maka, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan D1 – D4 lebih banyak bekerja di PT Abbott Indonesia Depok.

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dapat dilihat bahwa seluruh indikator untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dinyatakan valid karena nilai  $r$  Hitung > nilai  $r$  Tabel, dimana  $r$  Tabel terdapat pada tingkat signifikan 5% (0.05) yaitu 0.325. Begitupula untuk seluruh indikator variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid karena nilai  $r$  Hitung > nilai  $r$  Tabel, dimana  $r$  Tabel

terdapat pada tingkat signifikan 5% (0.05) yaitu 0.325.

Untuk seluruh indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai  $r$  Hitung > nilai  $r$  Tabel, dimana  $r$  Tabel terdapat pada tingkat signifikan 5% (0.05) yaitu 0.325. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, untuk uji validitas keseluruhan variabel penelitian dilakukan dengan uji korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria  $r$  Hitung >  $r$  Tabel dinyatakan Valid untuk seluruh variabel yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y, dikarenakan seluruh nilai untuk setiap item dalam variabel memiliki nilai hitung > dari 0.325

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan reliabilitas item pernyataan kuesioner dalam keandalannya mengukur variabel pada penelitian. Uji reliabilitas hanya dilakukan pada item-item pernyataan kuesioner yang telah valid dan dibuat menggunakan teknik *Cronbach Alpha*.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

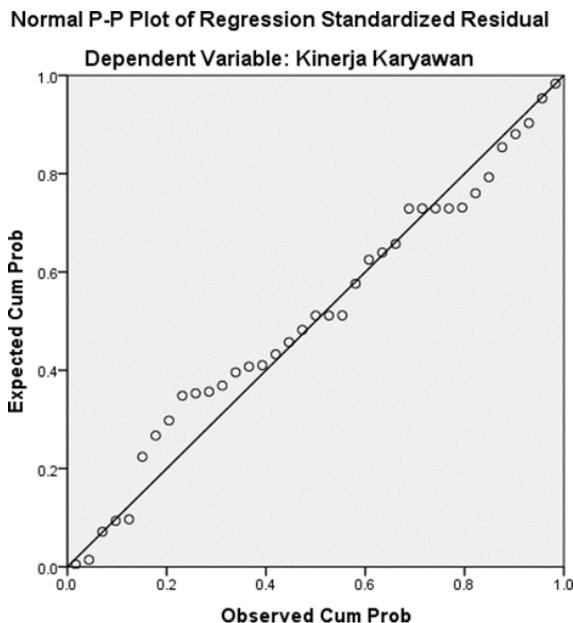
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.984	60	

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.984 lebih besar dari 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dikatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variable independen dan variable dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau

tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki data normal.



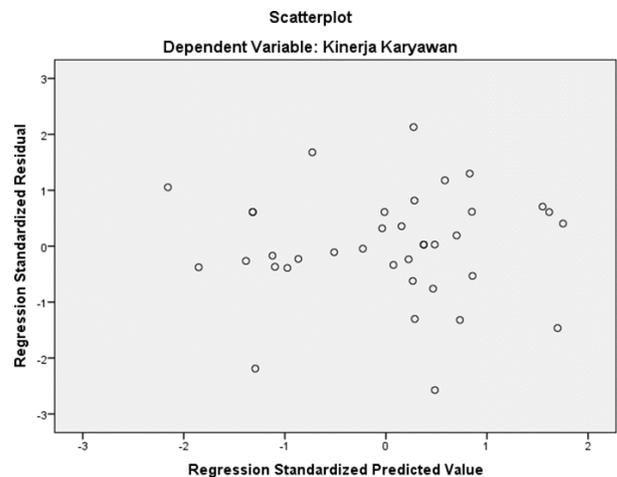
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1, grafik normal Histogram dan P-Plot diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena pada grafik normal histogram diatas memiliki pola distribusi norma dan grafik P-Plot diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat dilihat apabila grafik tersebut ada polatertentu seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (gelombang, melebar, dan menyempit) maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola

yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik scatterplot diatas, dapat dilihat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat diartikan bahwa model regresi ini baik dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu nilai VIF (Variance Inflation Factors) dan Nilai Tolerance. Jika tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadigejala Multikolonieritas. Berdasarkan hasil uji didapatkan hasil Tolerance 0,599 > 0,10 dan VIF < 10, yang berarti bahwa tidak terjadi gejala Multikolonieritas diantara pada kedua variable bebas diatas.

### Uji Parsial (Uji T)

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi dan disiplin signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.570	5.720		1.323	.195
1 Motivasi	.123	.078	.198	1.587	.122
Disiplin	.506	.091	.694	5.548	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel 5 diatas, menyatakan bahwa untuk variabel motivasi nilai t hitung < t tabel yaitu  $1,587 < 2,03224$  dan tingkat signifikansi yaitu  $0,122 > 0,05$  Maka, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk variabel disiplin didapatkan nilai t hitung < t tabel yaitu  $5,548 > 2,03224$  dan tingkat signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variable bebas terhadap variable terkait.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	ANOVA <sup>a</sup>				Sig.
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
Regression	3050.915	2	1525.458	40.275	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	1287.788	34	37.876		
Total	4338.703	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Dalam hal ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Berdasarkan data pada tabel 6 dengan nilai F hitung > F tabel yaitu  $40,275 > 3,28$

dan tingkat signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.570	5.720		1.323	.195
1 Motivasi	.123	.078	.198	1.587	.122
Disiplin	.506	.091	.694	5.548	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 diatas, didapatkan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,570 + 0,123 X_1 + 0,506 X_2$$

### Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ditunjukkan untuk melihat seberapa besar kemampuan variable independen menjelaskan variable dependen yang dilihat melalui Adjusted R Square.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien R<sup>2</sup>

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.703	.686	6.15436

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (Adjust R<sup>2</sup>) yang diperoleh yaitu sebesar 0,686. Hal ini berarti, variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) mampu menjelaskan variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,6%. Sedangkan, sisa sebesar 31,4% dijelaskan oleh variable lain diluar dari variable penelitian ini.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh negatif (non signifikan) yang berarti bahwa motivasi kerja yang baik tidak menjamin kinerja karyawan menjadi baik, karena untuk mewujudkan kinerja karyawan, perlu adanya pemenuhan kebutuhan karyawan terlebih dahulu yang menjadi hal terpenting dalam hal meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sedangkan, untuk variabel disiplin kerja, memiliki pengaruh yang positif (signifikan) yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat intensitas disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan pada kondisi riil perusahaan, hal lain yang menyebabkan motivasi kerja tidak terpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ditemukan bahwa pengelolaan intensif dan bonus yang kurang baik. Hal ini kurang diperhatikan oleh perusahaan, sehingga banyak karyawan merasa kurang puas dengan pemenuhan kebutuhan oleh perusahaan yang menyebabkan penurunan motivasi kerja. Selain itu, pengaturan waktu istirahat yang kurang baik. Hal tersebut dikarenakan di perusahaan terdapat dua shift waktu istirahat yang berdurasi hanya 40 (empat puluh) menit saja. Hal ini menyebabkan penurunan motivasi, walaupun di perusahaan disediakan makan siang, namun menu makan siang membuat karyawan merasa bosan, sehingga karyawan membeli makanan ke luar perusahaan yang jarak tempuhnya lumayan jauh. Secara umum motivasi dan disiplin kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan harus terus dipertahankan dan dikembangkan agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

## **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini, motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan

hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Kasyifillah & Prijati, 2023), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya.

## **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian sebelumnya, disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Ariesni & Asnur, 2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian uji  $F_{hitung}$   $40,275 > F_{tabel}$   $3,28$  dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Yanthi et al., 2019) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja.

## **D. PENUTUP**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan didapatkan hasil pengujian yang membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian kedua membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian

ketiga membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Abbott Indonesia Depok.

Saran untuk penelitian selanjutnya bahwa hasil uji R menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasyifillah, M. H., & Prijati. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya. *JIRM: Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(7), 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5421>
- Manafe, Y. A., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Mitra Suara Sejati Kupang. *Journal of Management*, 6(1), 103–112. <https://doi.org/10.35508/jom.v6i1.1224>
- Mubaroghah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 222–226. <https://doi.org/10.30872/jkin.v17i2.7480>
- Putri, I. M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Tbk Cabang Soppeng. *Metansi : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 64–70. <https://doi.org/10.57093/metansi.v2i1.76>
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soetanto, E. (2012). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PTS. X Malang). *Industri Inovatif: Jurnal Teknik Industri*, 2(1), 44–51.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan Ketiga*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.164>
- Yanthi, P. B. O. N., Parma, I. P. G., & Heryanda, K. K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata Cabang Singaraja. *BISMA : Jurnal Manajemen*, 5(2), 93–100. <https://doi.org/10.23887/bjm.v5i2.22013>
- Yikwa, L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi pada PT Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara). *JAB : Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(5), 1–6. <https://doi.org/10.35797/jab.v0.i0.%p>
- Zahira, R. A., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Inspeksi X. *Co-Value : Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 14(2), 30–48. <https://doi.org/10.36418/covalue.v14i2.3564>