

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BADAN PENGELOLA APARTEMEN SUDIRMAN PARK JAKARTA**

Yuliana¹, Agtovia Frimayasa², Rahamt³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Dian Nusantara

Article History

Received : 26-03-2023

Revised : 27-03-2023

Accepted : 29-03-2023

Published : 29-03-2023

Corresponding author*:

Agtovia Frimayasa

No. Contact:

agtovia.frimayasa@undira.ac.id

Cite This Article:

Yuliana, Y., Agtovia Frimayasa, & Rahamat, R. (2023). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENGELOLA APARTEMEN SUDIRMAN PARK JAKARTA. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(02), 161–168.

<https://doi.org/10.56127/jukim.v2i02.897>

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jukim.v2i02.897>

Abstract: *Performance is one of the study materials in various aspects, especially in human resource management. This study aims to determine and analyze the influence of Work Culture, Work Motivation and Job Satisfaction on Job Commitment (Case Study of Administrative Personnel Members in the Prosperous Justice Party Faction of the DPR RI). The research design uses causal quantitative methods, namely knowing the influence between the variables studied. The data collection tool uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability which is distributed via googleform to administrative staff members in the Prosperous Justice Party Faction of the DPR RI. The population studied in this study were 100 people, while the sample used was 100 people using saturated sampling technique. Data analysis was carried out using Smart-PLS (Partial Least Square) through testing the outer model, inner model and hypothesis testing. The first stage makes a research instrument on each variable to be studied. The second stage tests the variable instruments of Work Culture, Work Motivation, Job Satisfaction and Job Commitment. The results showed that Work Culture, Work Motivation and Job Satisfaction affect the Work Commitment of administrative staff members of the Prosperous Justice Party faction of the House of Representatives.*

Keywords: *Work Culture, Work Motivation, Job Satisfaction, Job Commitment*

Abstrak: Kinerja menjadi salah satu bahan kajian dalam berbagai aspek khususnya dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja (Studi Kasus Tenaga Administrasi Anggota Di Fraksi Partai Keadilan Sejahtera DPR RI). Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif kausal yaitu mengetahui pengaruh antar variable yang diteliti. Alat pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya yang disebarakan melalui googleform kepada tenaga administrasi anggota di Fraksi Partai Keadilan Sejahtera DPR RI. Populasi yang diteliti pada penelitian ini sebanyak 100 orang, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 100 orang menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Smart-PLS (Partial Least Square) melalui pengujian outer model, inner model dan uji hipotesis. Tahap pertama membuat instrument penelitian pada masing-masing variable yang akan diteliti. Tahap kedua menguji instrument variable Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja tenaga administrasi anggota Fraksi Partai Keadilan Sejahtera DPR RI.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja.*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya (Rattu et al., 2022). Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Menurut Robbins (dalam Subhi et al., 2022), pengukuran kinerja pegawai adalah 1) Kuantitas hasil kerja; 2) Kualitas hasil kerja; dan 3) Ketepatan waktu.

Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019) peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Keith Davis dalam Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2018) terdapat delapan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan diantaranya 1) Tujuan dan Kemampuan; 2) Teladan Pimpinan; 3) Balas jasa; 4) Keadilan; 5) Waskat; 6) Sanksi Hukuman; 7) Ketegasan; dan 8) Hubungan Kemanusiaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi yang diberikan kepada pegawai. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan. Daya dorongan tersebut adalah motivasi. Menurut Sunyoto (2012) pengukuran motivasi kerja adalah 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*); 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*); dan 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Jufrizen & Sitorus (2021) menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif kinerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap suatu organisasi dalam perusahaan, seperti yang telah diungkapkan oleh Marayasa & Faradila (2019), bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Reward and punishment merupakan dua bentuk motivasi yang sering digunakan dalam manajemen kinerja karyawan. *Reward* (penghargaan) adalah bentuk motivasi positif yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja dan pencapaian mereka. Contohnya bisa berupa bonus, kenaikan gaji, promosi, sertifikat penghargaan, atau pengakuan publik seperti apresiasi dari atasan atau tim. *Reward* dapat memacu karyawan untuk terus bekerja keras dan meningkatkan produktivitas, karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kinerja yang mereka capai. Sementara itu, *punishment* (hukuman) adalah bentuk motivasi negatif yang diberikan kepada karyawan yang tidak memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Contohnya bisa berupa teguran, penurunan gaji, pemecatan, atau pencoretan dari proyek tertentu. *Punishment* dapat digunakan untuk menunjukkan konsekuensi dari kinerja buruk, dan dapat memotivasi karyawan untuk melakukan perbaikan dan menghindari kesalahan di masa depan.

Penelitian di lakukan pada PT. Badan Pengelola Apartemen Sudirman Park Jakarta merupakan salah satu pengelolaan Apartemen yang berdiri sejak tahun 2006. PT. Badan Pengelola Apartemen Sudirman Park bergerak dalam bidang jasa pengelolaan apartemen. Fenomena dalam penelitian ini adalah adanya permasalahan kinerja karyawan yang berdampak pada penurunan pelayanan. Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan bahwa penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan yang kurang. Banyak karyawan yang tidak termotivasi dikarenakan tidak adanya uang lembur dan pemberian penghargaan karyawan yang berprestasi. Masih banyaknya karyawan yang mangkir dalam bekerja yang mengakibatkan penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu, tidak ada tanggung jawab pada pekerjaannya. Hal tersebut berakibat menurunnya kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Kuesioner yang akan diberikan memiliki kriteria serta bobot nilai berdasarkan skala *likert*. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Badan Pengelola Apartemen Sudirman Park Jakarta dengan jumlah sampel 54 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu.

Table 1 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.345	5.323		2.131	.038
	Disiplin Kerja	-.064	.121	-.045	-.529	.599
	Motivasi Kerja	.804	.087	.789	9.193	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka dapat diketahui nilai dari persamaan regresi linear berganda tersebut, adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,345 - 0,064 X_1 + 0,804 X_2$$

Persamaan diatas berarti dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstan sebesar 11,345 menunjukkan jika variabel lain bernilai 0, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 11,345 persen.
2. Hasil regresi variabel independen Disiplin kerja adalah - 0,064, maka setiap kenaikan Disiplin kerja satu persen akan diikuti penurunan Kinerja Karyawan sebesar - 0,064 persen dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.

Hasil regresi variabel independen Motivasi Kerja adalah - 0,064, maka setiap kenaikan Motivasi Kerja satu persen akan diikuti kenaikan Kinerja Karyawan sebesar - 0,064 persen dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.

Analisis Korelasi Berganda

Dalam melakukan analisis kolerasi berganda, peneliti menggunakan bantuan *software* SPSS 26.

Table 2. Koefiesien Kolerasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.623	3.18421

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh angka R sebesar 0,798. Hasil perhitungan yang telah diperoleh kemudian dapat diberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu dengan menggunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut:

Table 3. Koefisien Korelasi Menurut Teori Guilford

Ordinal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,549	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas, hasil perhitungan korelasi menghasilkan nilai sebesar 0,798 dengan derajat kepercayaan 95% dan tingkat signifikan $\alpha=0,05$, nilai tersebut berada pada kategori 0,60 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini mengacu pada nilai R square yang terdapat dalam hasil analisis regresi linear berganda, yakni pada tabel *Model Summary* berikut ini:

Table 4. Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.623	3.18421

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel output SPSS *Model Summary* diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *R square* adalah sebesar = 0,798. Nilai R square berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R, yaitu $0,798 \times 0,798 = 0,637$. Besarnya angka koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,637 atau sama dengan 63,7%. Maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 63,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 63,7\% = 36,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis Statistik

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian secara parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui kekuatan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Apakah variabel independen dapat berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian Pengaruh Disiplin kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Uji t X₁ terhadap Y

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	45.094	6.222		7.247	.000
	Disiplin Kerja	-.268	.192	-.190	-1.396	.169

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan dari data tabel perhitungan diatas didapatkan hasil t_{hitung} variabel Disiplin kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar -1,396. Taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan $db = (n-1) = 54-1 = 53$. Nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,005. Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} dimana Nilai $t_{hitung} -1,396 < t_{tabel} 2,005$ dan nilai sig. $0,169 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan PT. Badan Pengelola Apartemen Sudirman Park Jakarta.

Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Table 6. Uji t X2 terhadap Y
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.995	2.918		3.082	.003
	Motivasi Kerja	.813	.085	.797	9.516	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan dari data tabel perhitungan diatas didapatkan hasil t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,516. Taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan db = (n-1) db = 54-1 = 58. Nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,005. Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dimana Nilai t_{hitung} 9,516 > t_{tabel} 2,005 dan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan PT. Badan Pengelola Apartemen Sudirman Park Jakarta.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f bertujuan untuk mengetahui kuatnya pengaruh hubungan tiga variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lainnya dengan rumus F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan yaitu disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

Data yang digunakan untuk perhitungan uji F selanjutnya dimasukan dan dihitung melalui *software* SPSS 26. Adapun hasil perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

Table 7. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1910.545	3	636.848	52.403	.000 ^b
	Residual	668.404	55	12.153		
	Total	2578.949	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Kepuasan Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan dari data tabel perhitungan diatas didapatkan hasil F_{hitung} variabel disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 52,403. Taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan pada db pembilang = k dan db penyebut = (n – k – 1) = 54-2-1 = 51. Nilai F_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai F_{tabel} tersebut diperoleh angka F_{tabel} sebesar 3,178.

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dimana Nilai F_{hitung} 52,403 > F_{tabel} 3,178 dapat diketahui bahwa hipotesis ini dapat diterima karena F_{hitung} > F_{tabel} . Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Badan Pengelola Apartemen Sudirman Park Jakarta. Hasil ini sesuai dengan dugaan awal (hipotesis), bahwa semakin meningkat disiplin kerja dan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Pembahasan

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk memberikan bukti empiris pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Setelah estimasi model regresi linear berganda dilakukan dan telah memenuhi uji asumsi klasik yang disyaratkan dengan nilai parameter yang ada serta uji kelayakan model antara lain uji signifikansi keseluruhan (uji statistik F), uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) dan uji koefisien determinasi yang mampu menjelaskan pengaruh

variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan, maka akan dilakukan uji hipotesis yang akan diuraikan dibawah ini:

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan PT. Badan Pengelola Apartemen Sudirman Park Jakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} -1,396 < t_{tabel} 2,005$ dan nilai sig. $0,169 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hersona dan Sidharta (2017); Hartono dan Zubaidah (2018); Hidayat dan Kartiwa (2018); Ratnasih (2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja. Sehingga dapat terbukti bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Badan Pengelola Apartemen Sudirman Park Jakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan Nilai $t_{hitung} 9,516 > t_{tabel} 2,005$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hersona dan Sidharta (2017); Hartono dan Zubaidah (2018); Hartono dan Kartiwa (2018); dan Ratnasih (2017); menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya penerapan motivasi pada lingkungan kerja sangat diperlukan karena akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik akan sangat menguntungkan bagi organisasi tempatnya bernaung maupun bagi pegawai itu sendiri. Namun yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah bahwa peraturan yang diterapkan harus jelas dan mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan.

Sehingga dapat terbukti bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Badan Pengelola Apartemen Sudirman Park Jakarta. Hasil ini sesuai dengan dugaan awal (hipotesis), bahwa terdapat keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka akan tinggi pula hasil kinerja karyawan tersebut. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Sehingga dapat ditarik dugaan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji F diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dimana Nilai $F_{hitung} 52,403 > F_{tabel} 3,178$ dapat diketahui bahwa hipotesis ini dapat diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Badan Pengelola Apartemen Sudirman Park Jakarta. Hasil ini sesuai dengan dugaan awal (hipotesis), bahwa semakin meningkat disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Selanjutnya besarnya angka koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,637 atau sama dengan 63,7%. Maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 63,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 63,7\% = 36,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Sehingga dapat terbukti bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini sesuai dengan dugaan awal (hipotesis), bahwa semakin meningkat disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan dan teknik analisis data yang peneliti lakukan mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Badan Pengelola Apartemen Sudirman Park Jakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis data yang didapat pada uji t disiplin kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lebih besar daripada T_{tabel} . Maka secara parsial, disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan membentuk kinerja karyawan (Y) dilihat dari perolehan nilai uji t dimana Nilai $t_{hitung} - 1,396 < t_{tabel} 2,005$.
2. Hasil analisis data yang didapat pada uji t motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lebih besar daripada T_{tabel} . Maka secara parsial, motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan membentuk kinerja karyawan (Y) dilihat dari perolehan nilai uji t dimana Nilai $t_{hitung} 9,516 > t_{tabel} 2,005$.
3. Hasil analisis data yang didapat pada uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dimana Nilai $F_{hitung} 52,403 > F_{tabel} 3,178$ dapat diketahui bahwa hipotesis ini dapat diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Badan Pengelola Apartemen Sudirman Park Jakarta.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran pada PT. Badan Pengelola Apartemen Sudirman Park Jakarta, yang dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun saran yang diberikan yaitu sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan menetapkan kebijakan dan prosedur yang jelas terkait disiplin kerja. Pastikan setiap pegawai memahami aturan dan tindakan yang diharapkan dari mereka. Komunikasikan kebijakan tersebut secara terbuka dan secara rutin ingatkan pegawai mengenai pentingnya kepatuhan terhadap aturan tersebut.
2. Motivasi Kerja dari para karyawan harus lebih ditingkatkan lagi. Karyawan harus lebih menghormati pemimpin dengan datang tepat waktu, dan menyelesaikan tugas tepat waktu agar tidak ada lagi surat teguran yang didapat oleh perusahaan.

Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, supaya kinerja karyawan meningkat maka perusahaan harus lebih memperhatikan pengelolaan disiplin kerja dan motivasi kerja agar kinerja karyawan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agtovia, F., Aris, K., & Rahmi, S. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- [2] Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Keuangan: Teori dan Soal Jawab. In Alfabeta.
- [3] Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- [4] Hartono, B. D., & Zubaidah. (2018). The Influence of Leadership, Organizational Culture and Work Discipline on Teacher Performance Regarding Work Motivation as Intervening Variable (a Case Study of Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Kholidin). *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 1(1), 69–95.
- [5] Hasibuan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [6] Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal of Applied Management*, 3(15), 528–537.
- [7] Hidayat, A. I., & Kartiwa. (2018). Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di UPT TK, SD dan Non Formal Kecamatan Margaasih Kabupaten Bandung. *Jurnal Kediklatan*, April, 12–31.
- [8] Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1).

- [9] Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- [10] Mangkunegara, A. A. A. . (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua. PT. Remaja Rosda karya Offside.
- [11] Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK DINAR INDONESIA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1). <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3508>
- [12] Ratnasih, C. (2017). Leadership Style, Dicipline, Motivation and the Implication on Teacher's Performance. *International Journal of Human Capital Management*, 1(1), 124–135.
- [13] Rattu, P. N., Pioh, N. R., & Sampe, S. (2022). Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya Dan Pemerintahan Dalam Perencanaan Pembangunan (Studi Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa). *Jurnal Governance*, 2(1), 1–9.
- [14] Safriandi, F., & Aginta, W. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 3(5).
- [15] Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- [16] Sitorus, R. M. T. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA - Books. In Scopindo.
- [17] Subhi, A. F., Mulyadi, A., & Basori, Y. F. F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (Bpkd) Kota Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hummanioramania*, 6(2), 345. <https://doi.org/10.31604/jim.v6i2.2022.345-351>
- [18] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- [18] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: PT Alfabet. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- [19] Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama. Yogyakarta: Caps.
- [20] Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- [21] Taruh, F. (2020). Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi) - Ferdinatus Taruh - Google Buku.