

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

### *THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE*

**Hana Maliya**

Universitas Ibn Khaldun Bogor

Corresponden Author: [hanamaliyaa10@gmail.com](mailto:hanamaliyaa10@gmail.com)

#### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on the performance of Pustarhut Bogor City employees. This type of research is quantitative. The population of this study were Pustarhut Bogor City employees. The analysis used was Structural Equation Modeling (SEM) analysis using the SmartPls 4 data processing application. The number of samples in this study took 50 respondents. The research instrument was a questionnaire using the Google form. The results of the R-Sound of Work Discipline are influenced by Work Motivation and Employee Performance by 3.86% while the Employee Performance variable is influenced by Work Motivation and Work Discipline by 7.89%, Path Coefficient through Tcount values and P Values three paths have a positive and significant influence where Tcount > 1.96 and p values < 0.005, the indirect effect of the effect of work motivation on employee performance has a significant effect, indicating that where the Tcount value is 3.716 > 1.96 and the P values are 0.000 < 0.005.*

**Keywords:** *Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance.*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pustarhut Kota Bogor. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Pustarhut Kota Bogor. Analisis yang digunakan adalah menggunakan analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan aplikasi olah data SmartPls 4. Jumlah sample dalam penelitian ini mengambil 50 responden. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner dengan menggunakan google formulir. Hasil R-Square Disiplin Kerja dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 3.86% sedangkan variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 7.89%, Path Coeficient melalui nilai Thitung dan P Values tiga jalur memiliki pengaruh positif dan signifikan yang nilai Thitung > 1.96 dan p values < 0.005, Pengaruh tidak langsung Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan, menunjukkan bahwa dimana nilai Thitung 3.716 > 1.96 dan Nilai P Values 0.000 < 0.005.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek pada suatu industri buat mencapai tujuan. Karena, Sumber Daya Manusia ialah faktor penentu keberhasilan ataupun industri memerlukan Sumber Daya Manusia yang berfungsi selaku energi kerja dimana tenaga kerja ini sebagai peninggalan dalam organisasi serta industri tersebut. Pusat Standardisasi Instrumen Pengelolaan Hutan Berkelanjutan adalah institusi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan setingkat Eselon II yang berada di bawah Badan Standardisasi Instrumen Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Pustarhut mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan perencanaan, perumusan, pengembangan dan penelitian kesesuaian standardisasi instrumen pengelolaan hutan berkelanjutan. Maka dari itu peneliti ini ingin mengetahui seberapa besar Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Standardisasi Instrumen Pengelolaan Hutan Berkelanjutan. Motivasi dalam bekerja adalah sesuatu yang meningkatkan semangat atau mendorong kerja, dalam psikologi kerja disebut dengan mendorong semangat kerja (Yoga et al., 2019).

Motivasi adalah memberikan energi penggerak, membangkitkan semangat seorang untuk bekerja, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efisien dan jujur dalam melakukan yang terbaik untuk menghasilkan kepuasan kerja (Kristianti et al., 2021). Jika ingin mendapatkan karyawan yang baik, maka harus memiliki Disiplin Kerja yaitu sikap menjunjung tinggi peraturan perusahaan, sehingga karyawan secara sadar dapat menyesuaikan diri dengan peraturan dan

mematuhi peraturan perusahaan. Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan kode etik yang berlaku (Ekhsan, 2019). Sebagai akibatnya bisa disimpulkan bahwa saat Disiplin Kerja yang tinggi maka Kinerja Karyawan juga akan tinggi begitupun kebalikannya, bila Disiplin kerja yang rendah maka Kinerja Karyawan pula akan rendah. Kinerja merupakan hasil kerja dan tindakan yang dicapai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Eka Wijaya & Fauji, 2021). Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki peran penting di dalam peningkatan Kinerja Karyawan makin banyak nya karyawan menempati sesuai tanggung jawab, maka semakin banyak pula pengetahuan yang diperolehnya.

## MATERI DAN METODE

Menurut John D. Millet dalam Talibo (2018) Manajemen adalah pengarahan dan pemberian kesempatan kerja kepada individu – individu yang bekerjasama dalam kelompok untuk mencapai tujuan. Manajemen merupakan proses sistematis, koordinasi dan terintegritas menggunakan 6 M yaitu : Man, Money, Metode, Materials dan Mecine. Manajemen berusaha untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif dengan kata lain, kinerja manajerial diukur dalam efektivitas dan efisiensi organisasi, bukan dari pencapaiannya. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu atau metode pengelolaan hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif untuk menggunakannya pencapaian tujuan (goals) dengan perusahaan karyawan dan lain – lain untuk

mengoptimalkannya. Menurut Sunarta (2010) dalam Hanafi (2020) Sumber Daya Manusia adalah aset organisasi yang sangat penting. Sumber Daya Manusia seperti apa yang dibutuhkan organisasi untuk merekrut dan mempekerjakannya.

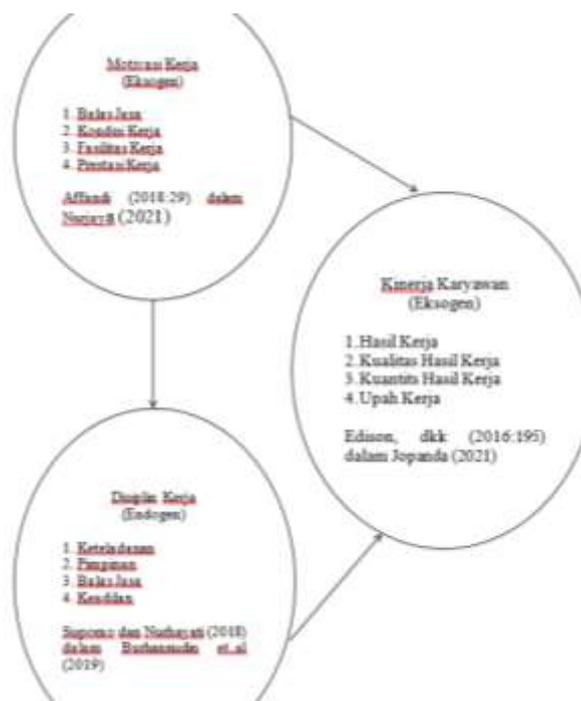
Motivasi Kerja ialah kekuatan pada diri seseorang yang bisa membangkitkan, mengarahkan, serta mempengaruhi seorang untuk mempunyai intensitas serta ketekunan sikap sukarela pada melakukan suatu pekerjaan. Konsep motivasi sangat relevan di global pekerjaan, terutama pada peningkatan performa karyawan. Menurut Noor (2013) dalam Sitorus (2021) Motivasi Kerja adalah Kondisi atau keadaan yang memotivasi seseorang untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin Kerja sangat penting bagi pertumbuhan suatu organisasi atau perusahaan dan khususnya berfungsi untuk karyawan agar disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, baik secara individu maupun kelompok. Disiplin Kerja pula merupakan salah satu cara konsisten digunakan oleh manajer SDM untuk membimbing karyawan. Menurut Sutrisno (2014) dalam Arif et al., (2020) Disiplin Kerja adalah perilaku kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala istiadat peraturan yang berlaku pada organisasi. Disiplin kerja pula bisa dapat diartikan menjadi alat bagi perusahaan buat berkomunikasi menggunakan karyawan, agar supaya

mereka bersedia mengganti perilaku serta berupaya untuk mematuhi segala peraturan.

Kinerja Karyawan adalah bahasa dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Kata *performance* merujuk kepada “*job performance*” atau “*actual performance*” yang berarti sesuatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang didapatkan seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2016) dalam Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia & Hendra (2020) Kinerja Karyawan adalah hasil seorang kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja Karyawan ialah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikomunikasikan kepada pihak tertentu guna mengetahui tingkat kinerja yang dihasilkan suatu instansi dengan visi yang di usung oleh suatu organisasi serta mengetahui akibat positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil (Poluakan, 2016).

Metode data analisis ini menggunakan data kuantitatif. Data nya adalah data primer dan data sekunder, data diperoleh secara melalui kuesioner yang diberikan kepada sampel responden, yaitu karyawan Pustarhut Kota Bogor. Secara garis besar metode penelitian ini dapat dilihat dibagian kerangka pemikiran sebagai berikut :

## Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

### Sumber Data

#### 1. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data Kuantitatif adalah jenis data yang diukur serta dihitung secara langsung, berupa informasi serta penjelasan dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Data didapatkan dari Kantor Pustarhut Bogor yang dihitung, seperti jumlah karyawan dan data lainnya menunjang penelitian.

#### 2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data – data yang obyektif maka dilakukan metode pengumpulan data sebagai berikut:

##### a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2013) dalam Tanujaya (2017) Data primer

adalah sumber data yang pribadi memberikan data kepada pengumpul data. Data Primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok

##### b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013) dalam Tanujaya, (2017) Data sekunder merupakan sumber data yang tidak pribadi menyampaikan data pada pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang mendukung penelitian diantaranya berasal dokumentasi, artikel, literatur serta sejarah perusahaan.

### Definisi Operasionalisasi Variabel

Definisi Variabel Operasional merupakan pengertian yang mengakibatkan variabel – variabel yang sedang diteliti sebagai bersifat operasional dalam kaitannya menggunakan proses pengukuran

variabel – variabel tersebut (Ridha, 2017).

### Populasi dan sampel

#### a. Populasi

Menurut Rusiadi (2013: 35) dalam Sm (2020) Populasi merupakan suatu gagasan dimana objek atau subjek ditentukan untuk dipahami dan menarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Pustarhut yang berjumlah 50 karyawan.

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang diteliti disebut juga penelitian sampel ketika peneliti ingin mengambil suatu gagasan dari hasil penelitian tersebut (Abadiyah, 2016). Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representatif (mewakili). Semua populasi dijadikan sampel yaitu 50 karyawan.

### Metode Pengumpulan Data

#### a. Interview ( Wawancara )

Wawancara adalah pengumpulan data yang dipakai untuk memperoleh informasi melalui kegiatan interaksi antara peneliti dengan yang diteliti. Wawancara ini dilakukan dengan karyawan Kantor Pusat Standardisasi Instrumen Pengelolaan Hutan Berkelanjutan Kota Bogor.

#### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan sebuah cara pengumpulan data menggunakan cara menyampaikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawab (Darmawan et al., 2018).

#### c. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data, pada dasarnya dimana peneliti melakukan pengamatan secara eksklusif ke objek penelitian untuk melihat dari dekat aktivitas yang dilakukan (Suryanto, 2016).

#### d. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan mengumpulkan berita dari buku – buku dan referensi lainnya yang terkait menggunakan persoalan serta tujuan riset (Zagoto et al., 2019).

### Hipotesis Statistik

Hipotesis Statistik adalah pernyataan mengenai keadaan parameter yang akan diuji melalui statistik sampel (Gani & Amalia, 2018).

$$1. H_{o1} : \beta_1 = 0$$

$$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$$

$$2. H_{o2} : \beta_2 = 0$$

$$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$$

$$3. H_{o3} : \beta_3 = 0$$

$$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$$

$$4. H_{o4} : \beta_4 = 0$$

$$H_{a4} : \beta_4 \neq 0$$

### Metode Analisis Data

Jenis dan teknik pengumpulan data pada bagian ini berisi penjelasan tentang jenis data dan cara pengumpulan data tersebut.

### Analisis SEM

*Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan seperangkat teknik statistik yang dapat digunakan untuk menguji sejumlah korelasi yang cukup kompleks yang tidak dapat diselesaikan dengan persamaan regresi linier (Harahap & Pd, 2020). Di dalam SEM ada tiga kegiatan, yaitu pemeriksa validitas dan reliabilitas instrumen (*confirmatory factor analysis*), menguji model hubungan antar variabel (*path analysis*) dan mendapatkan model yang cocok untuk prediksi (model struktural dan analisis regresi). Untuk

melakukan olah data SEM dengan menggunakan bantuan software statistika, ada berbagai macam software untuk mengolah data SEM diantaranya adalah Lisrel, AMOS dan SmartPLS. Dalam penelitian ini olah data menggunakan software SmartPLS 4.0.

### Uji Validitas

Uji Validitas mengukur instrumen untuk mengukur yang hendak diukur (Sugiyono, 2017). Makin besar nilai validitas maka semakin valid sebuah penelitian. Ukuran yang digunakan untuk uji validitas menggunakan software SmartPLS 4.0 adalah :

#### 1. Validitas Konvergent (*Convergent Validity*)

Validitas konvergent pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan menurut (Ghozali, 2021) adalah sebagai berikut :

##### 1) *Loading Factor*

Nilai *loading factor* antara 0.60 – 0.70 dapat dikatakan sudah cukup memenuhi validitas konvergent.

##### 2) *Average Variance Extracted (AVE) > 0.50.*

#### 3. Validitas Discriminant (*Discriminant Validity*)

Validitas pengukuran konstruk yang berbeda serta tidak berkorelasi tinggi. Validitas discriminant dengan indikator refleksif diligar dari cross loading untuk setiap variabel harus > 0.70 (Ghozali, 2021).

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan ketelitian, konsisten, dan ketelitian instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2021). Mengukur realibilitas dalam PLS-SEM menggunakan software SmartPLS 4.0 dapat dilakukan dengan melihat :

#### 1) *Composite Reliability*

*Composite reliability* untuk mengukur internal consistency. Nilai CR 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Ghozali, 2021).

#### 2) *Cronbach's Alfa*

Cronbach's Alfa untuk diagnosis konsistensi dari seluruh skala dengan melihat koefisien reliabilitas. Nilai Cronbach's Alfa > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research*.

### Uji Nilai R<sup>2</sup>

Hasil R-squares merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. *Rule of thumb* untuk nilai R-squares adalah nilai 0.75, 0.50 dan 0.25 disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali, 2021).

### Uji Signifikansi (*Two-tailed*)

Uji Signifikansi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel (eksogen terhadap endogen). Uji signifikansi dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* dalam software SmartPLS 4.0. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling* kembali (Ghozali, 2021). *Rule of thumb* nilai signifikansi (*two-tailed*) adalah sebagai berikut :

T-value 1.65 (significance level = 10%), 1.96 (significance level = 5%) dan 2.58 (significance level = 1%)

### Uji Asumsi Klasik

Terdapat asumsi – asumsi data yang harus dipenuhi ketika melakukan analisis SEM, yaitu :

#### 1. Asumsi Normalitas

Asumsi Normalitas dilakukan univariate dan multivariate. Kriteria dalam uji normalitas univariate dan multivariate menggunakan nilai P-

Value dari skewness dan kurtosis. Apabila nilai P-Value kurang dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi normal, sedangkan jika nilai P-Value lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

## 2. Asumsi Outlier

Asumsi Outlier dilakukan secara univariate maupun multivariate. Outlier univariate diidentifikasi dengan cara mengkonversi nilai data penelitian menjadi Z-Score, kriteria nilai z-score untuk mengidentifikasi data outlier univariate adalah  $\pm 3$ . Outlier multivariate diidentifikasi dengan menghitung P-Value dari jarak mahalonobis (mahalonobis distance). Kriteria nilai P-Value untuk outlier multivariate adalah  $\leq 0,001$ .

## 3. Asumsi Multikolinearitas

Asumsi Multikolinearitas berfungsi untuk mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel independen dalam model sem. Kriteria yang digunakan dalam asumsi multikolinearitas adalah nilai tolerance dan nilai Variant Inflation

Factory (VIF). Apabila nilai tolerance  $< 1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel independent bebas multikolineritas (Ghozali, 2017).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Di dalam proses pengambilan dan mendapatkan data mengenai persepsi berkaitan dengan PUSTARHUT KOTA BOGOR mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, kuesioner dibagikan 50 responden.

Dengan hasil dari data kuesioner yang telah disebar terhadap responden dapat diketahui sejauh mana hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pustarhut Kota Bogor.

### Analisis Uji Inner Model

Hasil analisis Inner Model dilakukan bootsrapping. Analisis Inner Model memakai

## 1. R-Square (goodness fit model), Path Cieficient dan Indirect effect.

**Tabel 1 Hasil Uji R-Square**

	R-Square	R-Square Adjusted
<b>Disiplin Kerja</b>	0.386	0.373
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.798	0.790

*Sumber : Olahdata SmartPIs, 2023*

## 2. Path Coeficient (Koefisien Jalur)

Path Coeficient melalui nilai *Thitung* dan *P Values*. Hasil pengujian tabel 13

menunjukkan tiga jalur memiliki pengaruh positif dan signifikan yang nilai *Thitung*  $> 1.96$  dan *p values*  $< 0.005$ .

**Tabel 2 Uji Path Coeficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Motivasi Kerja -&gt; Disiplin Kerja</b>	0.621	0.643	0.101	6.168	0.000
<b>Motivasi Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.415	0.417	0.108	3.854	0.000
<b>Disiplin Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.574	0.575	0.095	6.055	0.000

Sumber : Olahdata SmartPls,2023

### 3. *Indirect Effect*

Pengaruh tidak langsung variabel eksogen dengan variabel endogen. Nilai *Thitung* < 1.96 dan nilai *P Values* > 0.05. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Karyawan berpengaruh signifikan, menunjukkan bahwa dimana nilai *Thitung* 3.716 > 1.96 dan Nilai *P Values* 0.000 < 0.005.

**Tabel 3 Uji Indirect Effect**

	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Motivasi Kerja -&gt; Kinerja karyawan</b>	0.357	0.372	0.096	3.716	0.000

Sumber : Olahdata SmartPls,2023

## Pembahasan Penelitian

### 1. Pengaruh Moivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pustarhut Kota Bogor

Berdasarkan Tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai positif *Original Sample* sebesar 0.415 hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel Eksogen Motivasi Kerja terhadap variabel Endogen variabel Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan, yang dimana nilai T-hitung

diperoleh 3.854 > 1.96 serta P value sebesar 0.000 < 0.05.

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama – sama dan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syncrum Logistics.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pustarhut Kota Bogor

Berdasarkan Tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai positif *Original Sample* sebesar 0.574, hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel Eksogen Disiplin Kerja terhadap variabel Endogen variabel Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan, yang dimana nilai T-hitung diperoleh  $6.055 > 1.96$  serta P value sebesar  $0.000 < 0.05$ .

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yoga et al., 2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa . Hasil uji t nilai t hitung  $-0,599 < t$  tabel sebesar  $-2,036$  dan nilai signifikan sebesar  $0,554 > 0,05$ . 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada BPS Brebes.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pustarhut Kota Bogor**

Berdasarkan Tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai positif *Original Sample* sebesar 0.621. Hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel endogen Motivasi Kerja terhadap variabel Eksogen atau variabel bebas Disiplin Kerja adalah positif dan signifikan, yang dimana nilai T-hitung diperoleh  $6.168 > 1.96$  serta P value sebesar  $0.000 < 0.05$ .

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arif et al., 2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa . Hasil analisis ini data yang diperoleh penelitian ini responden pada penelitian berjumlah 66 karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

### **4. Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Karyawan Pustarhut Kota Bogor**

Berdasarkan Tabel 14 dapat dilihat bahwa nilai positif *Original Sample* sebesar 0.375, hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel Eksogen terhadap variabel Endogen variabel Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan, yang dimana nilai T-hitung diperoleh  $3.716 > 1.96$  serta P value sebesar  $0.000 < 0.05$ .

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Poluakan, 2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa . Hasil analisis ini Hasil analisis Perubahan organisasi dan Pengembangan organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Galesong Prima.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Variabel Eksogen Disiplin Kerja terhadap variabel Endogen variabel Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan, yang artinya Ha2 diterima dan Ho2 ditolak

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja yang dibuktikan oleh bahwa nilai positif *Original Sample* sebesar 0.621. Pengaruh Variabel Eksogen Motivasi Kerja terhadap variabel Eksogen Atau Variabel Bebas Disiplin Kerja adalah positif dan signifikan, yang artinya Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

Variabel Motivasi Kerja Melalui Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh dibuktikan oleh nilai pengaruh variabel

Eksogen terhadap variabel Endogen variabel Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan, yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### Saran

Didalam Motivasi Kerja nilai tertingginya pada pernyataan no 5 yaitu : Fasilitas Perlengkapan Kantor (Komputer, Printer, dll) membantu pekerjaan saya, maka dari itu pustarhut tetap mempertahankan fasilitas – fasilitas untuk karyawannya demi kelancaran suatu pekerjaan , dan nilai terendah dari variabel Motivasi Kerja pernyataan no 1 yaitu : Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kerja pribadi, dapat peneliti sarankan lebih ditingkatkan lagi untuk apresiasi terhadap karyawannya demi memotivasi kerja karyawannya untuk mencapai tujuan pekerjaan yang lebih baik.

Didalam Disiplin Kerja nilai tertinggi pada pernyataan no 6 yaitu : Saya menjaga tingkah laku dalam pekerjaan sesuai norma yang berlaku, maka dari itu harus tetap dipertahankan. Nilai terendah dari variabel Disiplin Kerja pada pernyataan no 1 yaitu : Saya datang terlambat tepat waktu saat bekerja, maka dapat disarankan untuk lebih ditingkatkan lagi rasa tanggung jawab dan kedisiplannya dalam peraturan yang ada di pustarhut.

Didalam Kinerja Karyawan nilai tertinggi pada no 9 yaitu : Saya selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu, maka dari itu harus dipertahankan lagi sikap dan tanggung jawabnya terhadap kinerjanya. Nilai terendah pada pernyataan no 2 yaitu : Saya memiliki pemahaman yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, dapat disarankan kepada atasan karyawan

pustarhut lebih ditingkatkan lagi mengenai arahan – arahan kepada karyawannya agar menciptakan kinerja yang lebih baik lagi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(1), 49–66.  
<https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.837>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 1.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.  
<https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Darmawan, A., Kustian, N., & Rahayu, W. (2018). Implementasi Data Mining Menggunakan Model SVM untuk Prediksi Kepuasan Pengunjung Taman Tabebuaya. *STRING (Satuan Tulisan Riset dan Inovasi Teknologi)*, 2(3), 299.  
<https://doi.org/10.30998/string.v2i3.2439>
- Eka Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.  
<https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>

- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 13.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang*. Penerbit Andi.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna*. 2(4).
- Hanafi, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(1), 31–44. <https://doi.org/10.17509/jpm.v5i1.25849>
- Harahap, L. K., & Pd, M. (2020). *Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square)*.
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen Pegawai: Starting-Point menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan Islam. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.22-06>
- Jopanda, H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA. *Jurnal Investasi*, 5(2), 42–61. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.28>
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN SUDIROPRAJAN. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.456>
- Martha, L., & Miawan Putra, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *JURNAL PUNDI*, 4(1). <https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.227>
- Nurjaya, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>

- Poluakan, F. A. (2016). *THE EFFECT OF CHANGE AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SINAR GALESONG PRIMA MANADO*.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021a). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. 18(01).
- Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, & Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Ridha, N. (2017). *PROSES PENELITIAN, MASALAH, VARIABEL DAN PARADIGMA PENELITIAN*. 14(1).
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). *PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ESUN INTERNASIONAL UTAMA INDONESIA BATAM*. 9(2).
- Sitorus, T. S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Sm, A. (2020). *PENGARUH LOYALITAS DAN INTEGRITAS TERHADAP KEBIJAKAN PIMPINAN DI PT. QUANTUM TRAINING CENTRE MEDAN*.
- Sofie, F., & Fitria, S. E. (2018). *Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung)*. 18(01).
- Suryanto, E. (2016). *ANALISIS KESALAHAN PENGGUNAAN BAHASA INDONESIA DALAM LAPORAN HASIL OBSERVASI PADA SISWA SMP*. 4.
- Talibo, I. (2018). Fungsi Manajemen dalam Perencanaan Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 7(1). <https://doi.org/10.30984/jii.v7i1.606>
- Tanujaya, C. (2017). *PERANCANGAN STANDART OPERATIONAL PROCEDURE PRODUKSI PADA PERUSAHAAN COFFEEIN*. 2.
- Tse-Tung, M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes*. 1(1).
- Zagoto, M. M., Yarni, N., & Dakhi, O. (2019). PERBEDAAN INDIVIDU DARI GAYA BELAJARNYA SERTA IMPLIKASINYA DALAM PEMBELAJARAN. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 2(2), 259–265. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v2i2.481>