

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANJAR BAKULA PROPERTI DI BANJARMASIN

Hayatun Nufus¹, Muhammad Harlie², Dwi Wahyu Artiningsih³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin,
18310968

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin,
1106045401

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin,
1119056501

Email: hayatun.nufus571@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin, (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin, (3) disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian *survey*. Dimana data didapatkan dari pembagian kuesioner, hasil wawancara dan studi dokumentasi. Populasi penelitian seluruh karyawan PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin dan sampel sebesar 35 responden. Teknik sampling yang digunakan sampel sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (*R Square*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) nilai t_{hitung} sebesar $3.266 > t_{tabel} 2.037$ atau nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin, (2) nilai t_{hitung} sebesar $4.411 > t_{tabel} 2.037$ atau nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin, (3) disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin, yang dibuktikan berdasarkan pengujian dengan nilai F_{hitung} sebesar $36.072 > F_{tabel} 3.32$, serta pengaruh yang diberikan dari variabel disiplin kerja dan motivasi sebesar 69% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The objectives of this study are: (1) work discipline has a significant effect on employee performance at PT Banjar Bakula Property in Banjarmasin, (2) motivation has a significant effect on PT Banjar Bakula Property in Banjarmasin, (3) work discipline and motivation have a significant effect on employee performance at PT Banjar Bakula Property in Banjarmasin.

The design of this research is quantitative research and is a survey research. Where the data obtained from the distribution of questionnaires, interviews and documentation studies. The research population is all employees of PT Banjar Bakula Property in Banjarmasin and a sample of 35 respondents. The sampling technique used was saturated sampling. The data analysis methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination (R Square).

The results showed that: (1) t_{count} value of 3.266 > t_{table} 2.037 or a significant value of 0,003 < 0,05, meaning that work discipline has a significant effect on employee performance at PT Banjar Bakula Property in Banjarmasin, (2) t_{count} value of 4.411 > t_{table} 2.037 or a significant value of 0,000 < 0,05, meaning that motivation has a significant effect on employee performance at PT Banjar Bakula Property in Banjarmasin, (3) work discipline and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Banjar Bakula Property in Banjarmasin, which is proven based on testing with an F_{count} of 36.072 > F_{table} 3.32, and the influence given by the work discipline and motivation variables of 69,3% while the rest is influenced by other variables.

Keywords: Discipline at work; Motivation; Employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan merupakan salah satu elemen terpenting dan harus mendapat perhatian penuh dari suatu organisasi dan perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan menentukan tercapainya tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, setiap organisasi dan perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa besar pengaruhnya terhadap organisasi dan perusahaan. Tingkat keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan disebut dengan tingkat prestasi, dan mengacu pada seseorang dengan tingkat prestasi yang tinggi sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya di bawah norma dicap tidak produktif dan berkinerja buruk. Oleh karena itu, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang tergantung pada ukuran yang dapat diterapkan pada tugas yang bersangkutan. Karyawan dengan keterampilan profesional yang tinggi dikatakan berkinerja baik, dan kinerja karyawan dan atasannya yang baik dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Mandang, dkk. (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh setiap individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai hukum, dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor dalam mencapai tujuan perusahaan, salah satunya dapat memengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Alvionita (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap dan pola pikir (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja); pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat pendapatan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, teknologi, peluang berprestasi. Berdasarkan faktor-faktor di atas, penulis berpendapat bahwa faktor disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan disiplin kerja dan motivasi karyawannya. Menurut Farisi, dkk. (2020), disiplin berarti menunjukkan kondisi atau sikap hormat seorang karyawan terhadap peraturan perusahaan. Akibatnya jika peraturan perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, disiplin kerja karyawan akan terganggu. Di sisi lain, jika karyawan mematuhi peraturan perusahaan, ini menunjukkan adanya disiplin yang baik. Disiplin kerja penting bagi suatu perusahaan, karena saat melakukan pekerjaan atau aktivitas sehari-hari, kedisiplinan sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Upaya memberikan kedisiplinan pada hakikatnya adalah upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Motivasi adalah gejala psikologis berupa dorongan yang terjadi pada diri seseorang untuk secara sadar bertindak dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa datang dalam bentuk

usaha, sebagai hasil dari membujuk orang atau sekelompok orang tertentu untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan mereka atau puas dengan tindakan mereka (Prihartanta, 2015). Motivasi juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena orang yang bermotivasi tinggi melakukan yang terbaik untuk membuat pekerjaan mereka sesukses mungkin. Motivasi adalah pemikiran yang mewakili kekuatan yang terlibat dalam memulai dan mengarahkan aktivitas setiap individu. Ide ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan kekuatan kepemimpinan ketika perilaku yang tidak stabil adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat.

Selama ini telah banyak peneliti yang melakukan penelitian tentang disiplin kerja dan motivasi, diantaranya adalah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rozalia, dkk. (2015), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang)”. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Belti & Osnardi (2020), yang melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu”. Dari analisis hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa secara parsial maupun secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan motivasi sangat erat kaitannya dan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks permasalahan yang telah dibahas sebelumnya tentang disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Suliyanto (2017), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan menggunakan alat statistik dan analisis data yang baru dapat dilakukan apabila semua data yang diuji terkumpul. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin sebagai perseroan usaha jasa kontruksi dalam bidang *real estate* yang dimiliki sendiri atau disewa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Banjar Bakula Properti yang berjumlah \pm (lebih kurang) 35 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel sampling jenuh yaitu seluruh karyawan PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini: Variabel bebas (*independent variable*) yaitu disiplin kerja dan motivasi, sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan.

Penelitian ini juga merupakan penelitian *survey*, dimana data didapatkan dari pembagian kuesioner, hasil wawancara dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (*R Square*). Untuk memastikan hasil yang dicapai lebih terarah, peneliti dibantu dengan *software* aplikasi SPSS versi 23.0 *for Windows*. Dalam penelitian ini peneliti menggambarkan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dilakukan terhadap 35 responden atau semua karyawan pada PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin. Setelah dianalisis dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Karakteristik Responden

Responden terbanyak adalah: yang usianya berkisar antara 41-50 tahun sebanyak 11 orang (32%) dan diatas 50 tahun sebanyak 12 orang (34%), jenis kelamin pria sebanyak 35 orang (100%), status perkawinan sudah menikah yaitu sebanyak 28 orang (80%), pendidikan terakhir dibawah SMA/Sederajat yaitu sebanyak 17 orang (48%), dan lama bekerja berkisar selama 1-2 tahun yaitu sebanyak 26 orang (74%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menjadi hal yang sangat penting karena validitas menjamin keabsahan pengukuran dari skala yang ditentukan dari variabel-variabel yang digunakan dalam menentukan suatu kejadian atau fenomena (Hardani, dkk., 2015:393). Uji Reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012:47). Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa ada kesalahan dan menjamin pengukuran yang konsisten, dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Kuncoro, 2013:181). Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka variabel yang diteliti dikatakan reliabel.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Validity	Probabilitas	Reliability
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,439	0,01	Valid
	X1.2	0,754	0,01	Valid
	X1.3	0,667	0,01	Valid
	X1.4	0,688	0,01	Valid
	X1.5	0,615	0,01	Valid
	X1.6	0,698	0,01	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,690	0,01	Valid
	X2.2	0,726	0,01	Valid
	X2.3	0,614	0,01	Valid
	X2.4	0,634	0,01	Valid
	X2.5	0,742	0,01	Valid
	X2.6	0,639	0,01	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,831	0,01	Valid
	Y.2	0,880	0,01	Valid
	Y.3	0,782	0,01	Valid
	Y.4	0,804	0,01	Valid
	Y.5	0,707	0,01	Valid
	Y.6	0,859	0,01	Valid
	Y.7	0,655	0,01	Valid

Sumber : Data Primer, 2022

Hasil perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas koesioner sebagaimana data pada tabel 1. di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan adalah valid, karena tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja diperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar 0,689, variabel Motivasi sebesar 0,752, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,869, ternyata lebih besar dari *Cronbach's Alpha* 0,60, yang berarti ketiga variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Giovany, 2017). Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan bagaimana disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti dibantu dengan *software* aplikasi SPSS versi 23.0 for Windows untuk memastikan hasil yang dicapai lebih terarah. Menurut Candra (2018), model regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi

e = Standar Error

Tabel 2. Hasil output Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.191	3.505		-.340	.736
Disiplin Kerja (X1)	.517	.158	.396	3.266	.003
Motivasi (X2)	.680	.154	.535	4.411	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Output Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil output pada tabel 2 dari persamaan linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar -1.191, artinya jika variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terjadi penurunan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan menurun. Selain itu apabila nilai variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) sama dengan nol, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) sama dengan nilai konstanta sebesar -1.191. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,517, yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_1 (disiplin kerja), maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,517. Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,680, yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 (motivasi), maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,680.

Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F

Menurut Ghozali dalam Adha, dkk. (2019), uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara X dan Y apakah variabel X_1 dan X_2 (disiplin kerja dan motivasi) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara parsial. Nilai t_{hitung} yang diperoleh setiap variabel dapat dilihat berdasarkan hasil output dari tabel 3. di bawah, sedangkan untuk

menentukan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ dan nilai (df) $n - k - 1$ atau $35 - 2 - 1 = 32$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.037.

Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.191	3.505		-.340	.736
Disiplin Kerja (X1)	.517	.158	.396	3.266	.003
Motivasi (X2)	.680	.154	.535	4.411	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Output Data Olahan SPSS,2022

Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent adalah sebagai berikut: Variabel disiplin kerja (X1), $t_{\text{hitung}} 3.266 > t_{\text{tabel}} 2.037$, dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, yang berarti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi (X2), $t_{\text{hitung}} 4.411 > t_{\text{tabel}} 2.037$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F menentukan apakah semua variabel independen (disiplin kerja dan motivasi) memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara simultan.

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	197.252	2	98.626	36.072	.000 ^b
Residual	87.491	32	2.734		
Total	284.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Output Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} 36.072 > F_{\text{tabel}} 3.32$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R Square)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kesempatan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Di uji nilai koefisien ditunjukkan oleh nilai R Square. Nilai R Square berada di antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Semakin besar nilai R Square berarti semakin baik variabel independen dalam menjelaskan keberadaan variabel dependen, begitupun sebaliknya apabila nilai R Square kecil maka berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas (Faradina, 2021). Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Modal Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.693	.674	1.65351

a. predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Hasil Output Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0,693, menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 69,3%, dimana sisanya adalah dipengaruhi oleh faktor lain selain disiplin kerja dan motivasi yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan 35 responden/karyawan pada PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin, dengan variabel disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y. Dari uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa seluruh item yang digunakan dari masing-masing variabel adalah valid dan reliabel, karena tingkat signifikansi $< 0,05$ dan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji t yang telah dilakukan dimana nilai thitung menunjukkan angka sebesar 3.266 dengan signifikan sebesar 0,003. Nilai t_{tabel} untuk jumlah data sebesar 35 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 2 dengan taraf signifikan 0,05, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.037, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.266 > 2.037$), maka H1 (disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin) diterima. Artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa “Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Dengan nilai $t_{hitung} = 3.266 > t_{tabel} = 2.037$ atau nilai signifikansi uji t sebesar $0,003 < 0,05$.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji t yang telah dilakukan dimana nilai thitung menunjukkan angka sebesar 4.411 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} untuk jumlah data sebesar 35 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 2 dengan taraf signifikan 0,05, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.037, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.411 > 2.037$), maka H2 (motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin) diterima. Artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa “Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Dengan nilai $t_{hitung} = 4.411 > t_{tabel} = 2.037$ atau nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji F. pengujian berpengaruh antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $36.072 > F_{tabel}$ 3.32, sehingga H3 (disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin) diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan. Pengaruh yang diberikan variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 69,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian penelitian dari variabel disiplin kerja (X1), menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin, yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3.366 > t_{tabel}$ 2.037 atau nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil pengujian penelitian dari variabel motivasi (X2), menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin, yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4.411 > t_{tabel}$ 2.037 atau nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian penelitian dari variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2), menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin, yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $36.072 > F_{tabel}$ 3.32 dan pengaruh yang diberikan dari variabel disiplin kerja dan motivasi sebesar 69,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran yang peneliti berikan kepada PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin antara lain : disiplin kerja yang ada pada PT Banjar Bakula Properti sudah sangat baik, diharapkan pimpinan perusahaan dapat mempertahankan kedisiplinan yang ada. Diharapkan atasan perusahaan lebih sering memotivasi karyawan karena kurangnya motivasi yang didapatkan karyawan dari atasan akan menjadikan para karyawan sering bermalasan-malasan dalam bekerja karena menganggap atasan kurang perhatian terhadap kinerja dari para karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan memperhatikan serta melakukan perbaikan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi, dan untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain disiplin kerja dan motivasi yang akan dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V4i1.2109>
- Afri Erisman, P. D., & Eti Arini, S.E., M. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam Perspektif Managerial Dan Sosial)*. Deepublish.
- Alvionita, N. (2021). *Skripsi Analisis Penerapan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Buana Karya Bhakti Di Banjarmasin*.
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Candra, H. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi. *Universitas Medan Area*.
- Dr. H. Burhanuddin Yusuf, M.M., M. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (M. S. M. Nur Rianto Al Arif, S.E. (Ed.); Pertama). Pt Rajagrafindo Persada.
- Dr.Ir. Harsukon Riniwati, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm* (T. U. Press (Ed.)). Ub Media.
- Faradina, N. (2021). *Skripsi Pengaruh Return On Assets (Roa), Return On Equity (Roe), Net Profit Margin (Npm), Dan Gross Profit Margin (Gpm) Terhadap Harga Saham*

- Pada Pt Salim Ivomas Pratama Tbk Cabang Banjarmasin Tahun 2015 – 2019.*
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fauzi & Nugroho. (2020). Manajemen Kinerja. *Manajemen Kinerja*.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovany (Ed.). (2017). *Ragam Model Penelitian & Pengelolaan Dengan Spss*. Andi Yogyakarta, Wahana Komputer.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Ustiawaty, R. A. F. J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Ria Rahmatul Istiqomah. (2015). Buku Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif. In *Pustaka Ilmu* (Nomor March).
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
- Hasibun, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (2011). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*, 2, 32–42.
- John, M. I., Konopaske, R., & T. Matteson, M. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (W. Hardani, M.M. & B. Adi Yoso, S.Psi. (Ed.)). Penerbit Erlangga.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Erlangga.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Mac D.B. Walangitan. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4324–4334. <https://doi.org/10.35794/Emba.V5i3.18427>
- Morissan, M. A. (2012). *Metode Penelitian Survei* (D. A. C. Wardhani & D. F. H. U (Ed.); Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.
- P. Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh* (N. Indra Sallama (Ed.); Edisi Kese). Penerbit Erlangga.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, Vol. 1 No. 83. *Jurnal Adabiya*, 1(83).
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Iruhana, I. (2015). Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt . Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Safitri, E. (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1*.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204.
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Selaras Karya Raya Jakarta. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 1–14.
- Suliyanto. (2017). Pelatihan Metode Pelatihan Kuantitatif. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 5(2), 223–232.
- Suryadani, S. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi Iv Pt. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–10.
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru*.
- Tanjung, D. H. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. 15(01), 224–233.