
Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Arfa Barbershop

Ria Widyawati

Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98 Senen, Jakarta Pusat, Indonesia
E-mail: riawidya606@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Arfa Sukses Mulia (Arfa barbershop). Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang sekaligus sebagai sample sebanyak 35 responden. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan t hitung $3,773 > t$ tabel $0,349$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Disiplin kerja, nilai t hitung $2,091 > t$ tabel $0,349$ dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$ sehingga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F, dimana F hitung $42,669 > F$ tabel $2,512$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan Disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

Abstract - This study aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Arfa Sukses Mulia (Arfa Barbershop). The method used is a descriptive method with a quantitative approach. The research population consists of all employees, who also serve as the sample, totaling 35 respondents. The results of the study show that motivation has a significant effect on employee performance, as indicated by the t-value of $3.773 > t$ -table of 0.349 with a significance value of $0.001 < 0.05$. This means that partially, work motivation significantly influences employee performance. Based on the t-test for the work discipline variable, the t-value is $2.091 > t$ -table of 0.349 with a significance value of $0.045 < 0.05$, indicating that work discipline also has a positive and significant partial effect on employee performance. The F-test result shows that the F-value is $42.669 > F$ -table of 2.512 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that both independent variables, motivation (X1) and discipline (X2), simultaneously have a significant effect on the dependent variable, which is employee performance.

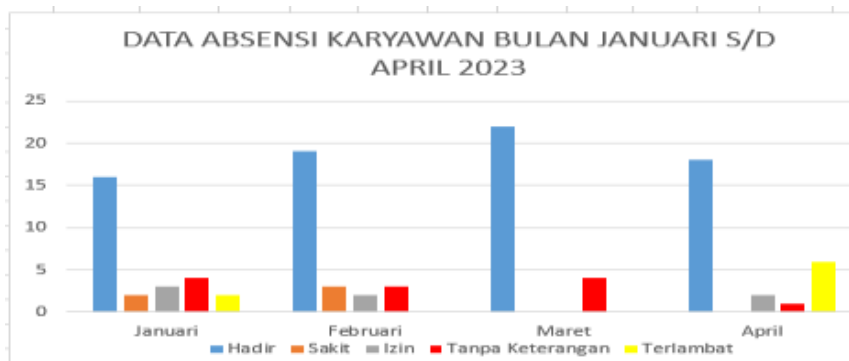
Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

PT. Arfa Sukses Mulia (ASM) yang dikenal dengan nama "Arfa Barbershop" merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan usaha pangkas rambut pria. Awal berdirinya "Arfa Barbershop" dikenal dengan nama "Klik Barbershop" pada tahun 2007. Pada tahun 2008 "Klik Barbershop" berubah nama menjadi "Satria Barbershop" sampai akhirnya pada tahun 2010 berubah nama menjadi "Arfa Barbershop" yang diilhami dari pendiri yaitu bapak Arief Fatoni. Pada awal berdirinya hingga saat ini masih menggunakan konsep bertaraf internasional yaitu dengan penggunaan lampu ulir dan kursi barbershop serta didukung kapster profesional, tempat yang bersih dan nyaman sehingga "Arfa Barbershop" menjadi barbershop terbaik di Indonesia.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari operasional manager PT. Arfa Sukses Mulia (Arfa Barbershop) yang berlokasi di Jatiwaringin, bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang melanggar aturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan. Pelanggaran yang kerap dilakukan oleh karyawan misalnya datang terlambat, tukar hari libur dengan teman kerja tetapi tidak ada konfirmasi ke atasan, dan tidak masuk kerja tanpa izin. Kondisi ini tentu saja akan mengurangi kualitas kerja karyawan dan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan customer "Arfa Barbershop". Berikut ini merupakan daftar presensi karyawan PT. Arfa Sukses Mulia. Dari gambar 1 di atas, menunjukkan bahwa pada PT. Arfa Sukses Mulia terdapat permasalahan terkait ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, masalah motivasi kerja dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian khusus guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan tentunya banyak

mempekerjakan karyawan maka sangat diperlukannya motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan kualitas layanan terhadap pelanggan.



Gambar 1. Data Presensi Karyawan PT. Arfa Sukses Mulia

Sumber : HRD PT Arfa Sukses Mulia Tahun 2023

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arfa Sukses Mulia? Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arfa Sukses Mulia? Serta melihat apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arfa Sukses Mulia?

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Marwansya, 2019). Motivasi merupakan energi dari dalam diri seseorang sebagai pendorong yang dapat menggerakkan dirinya untuk mau bekerja atau bergerak dengan antusias terhadap suatu kegiatan (Sutrisno, 2017). Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan, pemberian dorongan ini untuk mengingatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sesuai tuntutan perusahaan (Ali, 2018). Dalam study lainnya David Mc. Clelland dengan teori motivasi prestasi menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal.

Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja dan diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut: (1) *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi) dengan indikator : Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, berjuang untuk merealisasi tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkret. (2) *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan) dengan indikator : Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi ada pada pekerjaan, mementingkan kerja sama dengan orang lain, mencari kesepakatan dari orang lain. (3) *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu) dengan indikator : Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta, aktif menentukan arah kegiatan organisasi, menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestasi, peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi (Sutrisno, 2017).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Kasmir, 2019). Disiplin kerja merupakan sikap individu yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Faroman et al., 2022). Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari (Hartatik, 2019).

Dimensi dan indikator kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasikan teori yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan adalah sebagai berikut: (1) Tujuan kemampuan, dengan indikator ; kehadiran pegawai tepat waktu ditempat kerja, intensitas kehadiran pegawai selama bekerja. (2) Tingkat kewaspadaan karyawan, dengan indikator; kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja, menjaga dan merawat peralatan kerja. (3) Ketaatan pada standar kerja, dengan indikator; memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, bekerja sesuai fungsi dan tugasnya, bekerja sesuai jam kerja. (4) Ketaatan pada peraturan kerja, dengan indikator; pemahaman pegawai atas peraturan kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja. (5) Etika kerja, dengan indikator; memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja (Hasibuan, 2019).

Kinerja dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan agar memberikan hasil yang memuaskan di tempatnya bekerja didalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara dalam Hendy Tannady menjelaskan bahwa kinerja merupakan

hasil kerja secara kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hendy, 2017). Kinerja adalah nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Situmorang, 2022). Menurut Situmorang mengatakan ada enam dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, yaitu: (1) Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas dengan indikator : Kualitas. (2) Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dengan indikator : Kuantitas. (3) Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain dengan indikator : ketepatan waktu. (4) Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan indikator : Efektifitas. (5) Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan indikator : kemandirian. (6) Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dengan indikator : komitmen kerja (Situmorang, 2022).

Untuk mendukung hasil riset ini, penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Najib pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya, hasil penelitian tersebut adalah bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Najib, 2019). Penelitian lain dilakukan oleh Nugrahanum Illanisa, Wandy Zulkarnaen, & Asep Suwarna pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung, hasil penelitiannya adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung (Illanisa et al, 2019) . Penelitian selanjutnya oleh Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Arisanti et al., 2019).

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, suatu penelitian harus memiliki populasi yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik yang dimiliki oleh suatu subjek atau objek penelitian. Menurut Aloysius Rangga Aditya Nalendra populasi adalah sebuah subjek penelitian dalam sebuah tempat dan wilayah (Aloysius et al., 2021). Populasi bukan sekedar jumlah dalam objek-objek yang diteliti, tetapi mencakup semua ciri-ciri dari subjek atau objek yang bersangkutan. Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Arfa Sukses Mulia di wilayah Jatiwaringin. Sampel dapat didefinisikan sebagai sekumpulan data yang berasal dari populasi atau objek dari populasi dan karakteristiknya. Menurut Aloysius Rangga Aditya Nalendra sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan atau karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi (Aloysius et al., 2021). Sementara menurut Arikunto menjelaskan apabila total populasi tidak lebih dari 100 orang seluruh sample harus digunakan, namun jika total populasi melebihi 100 orang pengambilan sample bisa 10 sampai 15% atau juga bisa 20- 25% dari seluruh populasi (Arikunto, 2014). Berdasarkan teori diatas maka penelitian ini menggunakan sample sebanyak 35 karyawan.

Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliabel dan obyektif, maka penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, dilakukan pada sampel yang mendekati jumlah populasi dan pengumpulan serta analisis data dilakukan dengan cara yang benar (Nalendra, Aloysius, 2021). Untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel yang perlu diuji validitas dan reliabilitasnya adalah instrumen penelitiannya. Peneliti menggunakan skala Likert, dengan pilihan mulai dari 1 sampai 5, dalam kuesioner ini. Skor yang lebih tinggi menunjukkan respons yang lebih positif (sangat setuju) sedangkan skor yang lebih rendah menunjukkan respons yang lebih negatif (sangat tidak setuju). Data yang diperoleh oleh peneliti harus diolah dan dievaluasi agar relevan dan menjadi landasan dalam mengambil keputusan. Teknik analisis data merupakan metode dalam memproses data menjadi informasi. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Teknik analisa data berupa uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid karena r-hitung di setiap pernyataan lebih besar dari r-tabel. Adapun uji reliabilitas jika nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan dari perhitungan SPSS lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel sedangkan sebaliknya jika kurang dari 0,60 maka tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam

penelitian ini bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Uji asumsi klasik penelitian ini menggunakan uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Dalam uji normalitas jika angka Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal, jika angka Sig. < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini nilai signifikan yang didapatkan yaitu 0,301 > 0,05 dikatakan bahwa data yang diuji dalam uji normalitas ini terdistribusi normal. Uji multikolinearitas jika nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10,00 tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai toleransi < 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10,00 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini diketahui nilai toleransi 0,402 > 0,10 dan pada nilai VIF 2,486 < 10,00 dikatakan dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap variabel dependen. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *Scatterplot*. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dan memprediksi suatu variabel dependen, adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel I di bawah ini:

Tabel I. Hasil Uji Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,076	4,954		,621	,539
	Motivasi	,297	,079	,576	3,773	,001
	Disiplin	,194	,093	,319	2,091	,045

Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \tag{1}$$

$$Y = 3,076 + 0,297.X_1 + 0,194.X_2 + e$$

Dari hasil olah data yang diperoleh (tabel I), maka dapat diinterpretasikan dari koefisien regresi disetiap variabel sebagai berikut : (1) Nilai konstanta sebesar 3,076 hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,076 dengan nilai asumsi jika variabel independen yakni motivasi dan disiplin kerja bernilai 0 maka nilai dari kinerja karyawan adalah 3,076. (2) Koefisien regresi motivasi (X₁) sebesar 0,297 yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan didalam motivasi kerja ini mengalami kenaikan sebesar 29,7%. (3) Koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0,194 yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan didalam disiplin kerja ini mengalami kenaikan sebesar 19,4%.

Tabel II, Uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase (%), dengan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel II. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	,853 ^a	,727	,710	5,633

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel II diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien R adalah 0,853 atau mendekati 1. Makadengan hal ini berarti terdapat pengaruh kuat yang searah antara variabel independen Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Presentase pengaruh variabel independent yang telah dihasilkan pada uji koefisien determinasi (R²) sebesar 0,710 . Dengan ini hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y), dipengaruhi oleh variabel independen motivasi kerja(X₁), dan disiplin kerja (X₂) sebesar 71% sedangkan sisanya 29% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pada pengujian hasil uji t untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dan pengambilan kesimpulan jika t-hitung lebih besar (>) t-tabel atau jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis terima. Hasil uji t dapat disajikan pada tabel III dan IV.

T-tabel : $t(a/2 ; n - k - 1)$ (2)
 : $t(0,05/2 ; 35 - 2 - 1)$
 : $t(0,025 ; 35) = 0,349$

Keterangan : a = Tingkat kepercayaan
 n = Jumlah sampel
 k = Jumlah variabel X

Tabel III. Hasil Uji T Motivasi Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Eror	Beta		
1	(Constant)	4,954		,621	,539
	Motivasi Kerja (X ₁)	,079	,576	3,773	,001

Dependen Variabel : Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel III diatas, bahwa diketahui uji t pada motivasi kerja (X₁), dari hasil perhitungan diketahui H₀ ditolak dan H₁ diterima, karena perhitungan ini menunjukkan t hitung dari X₁ adalah 3,773 > 0,349 dengan nilai signifikansi 0.001 < 0.05. Sehingga secara parsial variabel Motivasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan hipotesis bisa diterima. Dan hasil uji t pada disiplin kerja (X₂), dari hasil perhitungan diketahui H₀ ditolak dan H₂ diterima.

Tabel IV. Hasil Uji T Disiplin Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Er or	Beta		
1	(Constant)	4,954		,621	,539
	Disiplin Kerja (X ₂)	,093	,319	2,091	,045

Dependen Variabel : Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel IV diatas, bahwa diketahui uji t pada disiplin kerja (X₂) dari karena perhitungan ini menunjukkan t hitung dari X₂ adalah 2,091 > 0,349 dengan nilai signifikansi 0,045 < 0.05. Sehingga secara parsial variabel disiplin kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan hipotesis bisa diterima. Uji f dalam penelitian ini melakukan perbandingan nilai yang diperoleh f-hitung dengan f-tabel pada tingkat Sig. 0,05. Apabila nilai F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansi < 0,05 maka model regresi tersebut layak untuk menjelaskan variabel secara simultan. Rumus untuk mencari ftabel adalah sebagai berikut:

F-tabel : $F(k-1 ; n - k - 1)$ (3)
 : $F(1 ; 35 - 2 - 1)$
 : $F(1 ; 35) = 2,512$

Keterangan : a = Tingkat kepercayaan
 n = Jumlah sampel
 k = Jumlah variabel X

Tabel V. Hasil Uji F Simultan
Coefficients^a

Model		Square Of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2727,448	2	1353,724	42,669	0,000 ^b
	Residual	1015,238	32	31,726		

Total	3722,686	34
a. Dependent Variabel : TOTAL Y		
b. Predictors : (Constant), TOTAL X ₂ , TOTAL X ₁		

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel V diatas, memperlihatkan bahwa dari hasil olah data mendapatkan F hitung 2,512, dan jika F hitung > F tabel maka 42,669 > 2,512 maka H₃ diterima, dan dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan terhadap pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arfa Sukses Mulia. Hasil perhitungan pada uji t dimana nilai sig berpengaruh (parsial) X₁ terhadap Y adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai thitung 3,773 > ttabel 0,349 (H₁) artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arfa Sukses Mulia, selanjutnya dari hasil perhitungan pada uji t sig sebesar 0,045 < 0,05 dan nilai thitung 2,092 > t tabel 0,349 artinya disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arfa Sukses Mulia (Arfa Barbershop). Hasil uji f dimana nilai Sig. Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung > F tabel (H₃) artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arfa Sukses Mulia. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari dan menggunakan sampel yang lebih banyak lagi, hal ini bertujuan untuk mendapatkan keakuratan data yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Ali, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Aziz (ed.); 1 ed.). CV. Qalibun Salim.
- Aloysius, N. A. R., Yanti, R., Agus, P., Ibnu, S., Retno, R., Rina, L., Suwantica, K., Ria, Y., Dewi, A., Jeffry, L., Martinus, P. W., & Vina, Z. A. (2021). *Statistik Seri Dasar Dengan SPSS*. Media Sains Indonesia.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (14 ed.). Rineka Cipta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. 2, 101–118.
- Faroman, S., Andrie, K., Zendra, W. D., Hari, N., Rimayanti, Edison, S., Astrid, I. A., Fitriani, Daniel, K. I. J., Zufri, S. H., Yuhanin, Z., Muhammad, J., I, S. G. W., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (U. P. Kurniawan (ed.); 1 ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hartatik, I. P. (2019). *No Title*.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Bumi Aksara.
- Hendy, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Mansia* (1 ed.). Expert.
- Illanisa et al. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviui*, 1(3), 16–25.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (6 ed.). PT Rajagrafindo Persada.
- Marwansya. (2019). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Alfabeta.
- Najib, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(3), 204. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i3.3421>
- Nalendra, Aloysius, R. A. all. (2021). *STATISTIKA SERI DASAR DENGAN SPSS*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Situmorang, O. (2022). *Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawan* (B. M. Fredik (ed.); 1 ed.). Seval Literindo Kreasi (Penerbit Seval).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9 ed.). Kencana.