

# **Pengaruh *Human Capital* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart**

Ewald Liadi, Muhammad Irfani Hendri

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura,  
Pontianak

Email: ewald.liadi@yahoo.com

## **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *human capital* terhadap produktivitas kerja pada karyawan Alfamart. Penelitian ini menggunakan data primer. Jumlah sampel sebanyak 15 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini tentunya produktivitas dapat terjadi karena adanya perhatian perusahaan pada sumber daya manusia yang bekerja terkait *human capital*.

Kata Kunci: *Human Capital*, Produktivitas Kerja

## **PENDAHULUAN**

Persaingan antar perusahaan semakin tajam sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia yang pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insani dari diri berkembang maksimal. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh setiap dunia usaha. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu usaha dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan, sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan karirnya.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah bagaimana mendayagunakan manusia sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Walaupun proses recruitment, seleksi, dan pengujian terhadap calon karyawan telah dilakukan dengan baik, tetapi karena pada dasarnya manusia memiliki cipta, rasa, dan karsa maka dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan ada kalanya tidak optimal. Bahkan karyawan yang telah cukup lama bekerja di perusahaan pun, dapat memiliki kontribusi yang menurun kepada perusahaan. Ketidakefektifan tersebut dapat disebabkan oleh faktor internal karyawan itu sendiri dan juga dapat disebabkan oleh faktor eksternal yang berasal dari perusahaan. Faktor internal yang dapat memengaruhi ketidakefektifan kontribusi atau kinerja yang tidak optimal tersebut adalah cipta, rasa dan karsa yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Sedangkan faktor eksternal yang berpengaruh adalah lingkungan kerja perusahaan, seperti hubungan dan dukungan dari pemimpin dan rekan kerja, dukungan fasilitas kerja, kondisi kerja, dan lain sebagainya sehingga dalam hal ini sangat penting adanya manajemen. Adapun beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012) antara lain:

- a. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- c. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan.
- d. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dalam kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan
- i. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama.
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (*MSDM*) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian (*separation*) adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Human capital adalah kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan kegiatan yang bermanfaat sehingga menghasilkan nilai ekonomi bagi perusahaan (Danang 2012). Apabila *human capital* dapat diolah dan dimanfaatkan dengan baik, maka *human capital* akan menjadi sumber daya kunci perusahaan. *Human capital* merupakan faktor yang penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. *Human capital* merupakan pengelompokan tiga elemen kunci yaitu kecakapan, sikap, dan kecerdasan

intelektual.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan dapat berprestasi dan memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Secara produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Simamora (2014) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Menurut Ravianto (2014), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan, baik formal maupun informal, akan mendorong karyawan bertindak produktif
- b. Keterampilan dalam bekerja dan memakai fasilitas kerja dengan baik
- c. Disiplin kerja, yaitu sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan perusahaan
- d. Sikap dan etika kerja, yang menjadi pedoman dan pola perilaku karyawan agar bersikap produktif dan mengarahkan kemampuan
- e. Motivasi, yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya
- f. Manajemen, yaitu sistem yang diterapkan atasan untuk mengelola dan mengendalikan bawahannya, sehingga mendorong bawahan bertindak produktif. Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas yaitu:
  - a) Kesehatan Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawannya dengan cara mengatur jam kerja.
  - b) Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas.
  - c) Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.
  - d) Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.
  - e) Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat dimaksudkan sebagai penggunaan sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

Terkait *human capital*, penelitian ini meneliti PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang bergerak dalam bidang distribusi eceran produk konsumen dengan mengoperasikan jaringan mini market dengan kepemilikan langsung dan berdasarkan perjanjian waralaba salah satunya adalah alfamart. Alfamart pertama kali berdiri pada tanggal 27 juni 1999 yang kemudian mengalami perkembangan yang signifikan sehingga hingga tahun 2022 telah memiliki jumlah gerai yang tersebar luas di banyak daerah dan salah satunya di Pontianak. Tingkat persaingan yang tinggi membuat pihak manajemen semakin memperbaiki *human capital* yang dimiliki dan disaring.

Perusahaan yang tumbuh dan berkembang tentunya memiliki target dalam penjualannya sehingga dalam hal ini sumber daya manusia sangat diperhatikan oleh perusahaan dan merupakan kunci kesuksesan. Tentunya dalam perkembangannya tidak lepas dari segala risiko. Terdapat beberapa fenomena terjadi seperti salah meletakkan label harga sehingga menyebabkan komplain dari konsumen dan beberapa harga pada produk tertentu yang dinilai lebih mahal daripada yang dijual pada minimarket lainnya. Mertadana, dkk (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *human capital* dan produktivitas kerja. Sedangkan Widodo (2021) menyatakan sebaliknya yaitu *human capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dari aspek kepribadian.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Sampel dalam penelitian sebanyak 15 karyawan. Penelitian ini diukur menggunakan skala Likert dengan responden karyawan sebagai kriteria penilaian. Indikator dalam *human capital* yaitu kemampuan, kepribadian, keterampilan dan pengetahuan (Danang,2012). Sedangkan indikator produktivitas kerja yaitu kemampuan, kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Hasibuan,2012).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji F (Simultan)

F	Prob.
3.521	,004 <sup>b</sup>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 3,521, dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 atau lebih kecil dari nilai ketentuan ( $\alpha = 0,05$ ) sehingga secara bersama-sama variabel *human capital* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Prob.
	B	Std. Error	B		
(Constant)	3.224	4.501		2.326	.014
<i>Human Capital</i>	.774	.049	.720	2.110	0.00

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil analisis menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, yang berarti semakin tinggi *human capital* maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.

### Koefisien Determinasi

R	R-squared	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.871	.703	.712	2.126

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel menunjukkan koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,703 yang berarti bahwa produktivitas kerja dapat diprediksi oleh *human capital* sebesar 70% dan sisanya 30% diprediksi oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan yaitu *humancapital* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Alfamart.

### **SARAN**

Berdasarkan keseluruhan, terdapat beberapa saran diantaranya:

1. Bagi perusahaan harus tetap terus mempertahankan apa yang telah baik dan terus memperbaiki apa yang harus diperbaiki terutama dalam hal produktivitas kerja sehingga tidak hanya tujuan perusahaan dapat selalu tercapai dan target selalu baik.
2. Bagi karyawan tentunya harus semakin baik dalam menunjukkan kinerja sehingga produktivitas akan meningkat.

### **REFERENSI**

- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mertadana, dkk. (2021). Pengaruh Human Capital Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Bank Sulut Go Cabang Tondano. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 6 No 7.
- Ravianto, J. (2014). *Produktivitas dan manajemen*. Jakarta: Dewan produktivitas nasional dan the asia foundation.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Widodo, S. (2021). Pengaruh Human Capital Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 1 No 2.

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

Oktavianus Jamil, Erna Listiana

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura,  
Pontianak

\*Email: b2042202056@student.untan.ac.id

## **Abstrak**

*This study was conducted to analyze the effect of work motivation and work discipline on the performance of Toyota Anzon Landak employees. This study uses primary data. The number of samples is 26 employees. The results showed that motivation had a positive and significant effect on employee performance. Discipline has no significant effect on employee performance.*

*Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Menurut Ma'ruf (2014) kinerja merupakan perwujudan kemampuan kerja karyawan yang ditunjukkan dan dilakukan sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau perusahaan. Kinerja merupakan langkah dalam mencapai tujuan karyawan yang pada akhirnya akan menuju tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Simamora (2014) kinerja adalah kadar pencapaian tugas- tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Di dalam mencapai tujuan perusahaan terdapat motivasi dan tentunya disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga tujuan dapat mencapai tujuan perusahaan yang sesuai salah satunya terdapat pada perusahaan Toyota Anzon cabang Landak. Para karyawan dituntut untuk menunjukkan performa yang tinggi yang juga dikaitkan adanya motivasi dan disiplin dalam bekerja.

Tingkat persaingan usaha yang tinggi membuat para karyawan semakin menunjukkan semangat kerja mereka sehingga omset penjualan sesuai dengan target yang ditentukan. Menurut Handoko (2000), ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila para karyawan merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka para karyawan pada umumnya mempunyai disiplin pula. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja rendah, maka para karyawan dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan dapat juga tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan oleh atasan/pimpinan. Adanya disiplin kerja yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peraturan dan target di perusahaan

sangat diperlukan untuk memberikan motivasi dan disiplin kerja para karyawan. Terdapat Fenomena yang terjadi pada perusahaan yaitu target yang tinggi dari perusahaan dari sisi penjualan membuat para karyawan harus dapat meyakinkan para konsumen agar dapat memiliki kepercayaan yang kemudian membeli produk yang dalam hal ini produk mobil bukanlah produk yang memiliki kategori tergolong murah yang tentunya tidak banyak kalangan yang dapat membelinya. Selain itu, karyawan harus memiliki tingkat motivasi yang sangat tinggi dalam bekerja dan menghadapi konsumen, melakukan pendekatan yang baik dan ramah. Fenomena lain yaitu terdapat beberapa konsumen yang melakukan pembelian produk secara kredit, dimana para karyawan harus bekerja ekstra dalam melakukan penagihan. Dalam rangka fenomena tersebut agar kinerja meningkat, tentunya diperlukan motivasi dan disiplin kerja yang kuat yang tentunya pula memerlukan kerjasama satu sama lain sehingga setiap target selalu tercapai dan konsumen melakukan pembayaran kredit selalu lancar.

Bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang penjualan harus dapat memotivasi diri tinggi dan disiplin dalam bekerja agar tujuan tercapai maupun tujuan perusahaan. Tingkat kinerja yang baik ditunjukkan dengan adanya profesionalitas yang tinggi yang tentunya terdapat motivasi dan disiplin kerja. Hal tersebut dapat tercapai tentunya diperlukan pula dukungan dari manajemen perusahaan seperti memberikan bonus dan penghargaan atas kinerja tinggi yang ditunjukkan, sehingga para karyawan dapat terus memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja. Selain itu, ditunjang pula dengan lingkungan kerja yang baik agar karyawan termotivasi dalam bekerja dan terus disiplin dalam memberikan kontribusi kinerja terbaik. Motivasi penting untuk karyawan lakukan dan tentunya harus tumbuh di diri para karyawan karena dapat meningkatkan kesadaran kerja serta membuat pekerjaan lebih bertarget dan berdampak pada pencapaian perusahaan. Setiap pekerjaan para karyawan juga harus dipantau dan dinilai oleh manajemen perusahaan sehingga apabila terdapat kekurangan atau terdapat kesalahan karyawan dapat segera diatasi.

Karyawan penting untuk memiliki motivasi tinggi agar menimbulkan semangat dalam bekerja yang bertujuan agar para karyawan dapat berkinerja tinggi. Kendala adanya motivasi yaitu mengenai kebosanan kerja yang diakibatkan oleh target yang tinggi dari perusahaan. Semakin persaingan dunia usaha tentunya beban kerja juga tinggi yang dapat memicu kinerja karyawan menurun. Semakin banyak perusahaan yang eksis dan menawarkan macam-macam promosi untuk merebut hati konsumen dan meningkatkan penjualan, maka semakin tinggi pula beban kerja yang karyawan dapat yang tentunya dala, hal ini para karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dan disiplin kerja tinggi pula. Menurut Hasibuan (2021) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Artinya pegawai dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi.

Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Oleh sebab itu, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan penting dilakukan pula adalah untuk

mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, mempertinggi moral kerja, peningkatan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktifitas dan efisiensi dan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Selanjutnya, dalam bekerja karyawan harus memiliki disiplin kerja terkait kinerja dan motivasi. Disiplin kerja dapat terjadi juga dapat dilakukan dengan (Sutrisno,2010) besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan. Selain itu juga ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting, lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya, ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

Terdapat penelitian empiris yang juga terkait dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rozalina, dkk (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Bahri, (2016) malah sebaliknya yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Adi (2019) menyatakan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Bentuk penelitian ini adalah penelitian asosiatif dimana menyatakan bahwa penelitian bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sampel dalam penelitian sebanyak 26 karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji F

F	Sig.
2,721	,021b

Sumber: Data primer diolah, 2022

Adapun hasil dari uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 2,721, dengan signifikan 0,021 ( $<\alpha=0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



Uji t

Variable	t	Probability	Keterangan
C	2,010	0,22	
Motivasi (X1)	0,21	0,03	Signifikan
Disiplin (X2)	-0,17	0,29	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2022

### Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis kedua menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi

R-squared	0,43
-----------	------

Sumber: Data primer diolah, 2022

Nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,43 yang berarti variabel Y dapat diprediksi oleh variabel bebas sebesar 43% dan sisanya 57% di prediksi oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### SARAN

Berdasarkan kesimpulan maupun hasil, terdapat beberapa saran yaitu:

- Bagi perusahaan harus terus memperbaiki apa yang harus diperbaiki agar kinerja karyawan dapat terus meningkat, mencapai target dan mempertahankan eksistensi perusahaan.
- Bagi karyawan dapat terus memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi agar target terus tercapai di tengah persaingan usaha yang tinggi.
- Perusahaan dapat menjalin komunikasi dan hubungan yang baik terhadap para karyawan sehingga karyawan merasa nyaman yang tentunya akan meningkatkan kinerja tinggi bagi perusahaan.

## **REFERENSI**

- Adi, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 6 No 2.
- Bahri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 6 No 3.
- Handoko, T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Ma'ruf, A. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Rozalina, dkk. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal JAB*. Vol. 26 No 2.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.