

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andika Rajawali Indoserpis Depok

Agusria Boru Sibagariang<sup>1</sup>, Rosento<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Korespondensi penulis : [agusriaasibagariang00@gmail.com](mailto:agusriaasibagariang00@gmail.com)

**Abstract.** *PT Andika Rajawali Indoserpis is a company that operates in the field of security/security services and providing labor. The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of work motivation and work discipline on employee performance. The number of samples in this study was 60 people using the Survey method. Next, the data collection technique used was the distribution of questionnaires using a rating scale model. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on partial research results, work motivation has a positive relationship with employee performance. Providing motivation from the company will encourage employees to complete their work well and have an impact on increased performance. Apart from work motivation, work discipline has an influence on employee performance. The existence of high work discipline possessed by employees will influence the resulting performance. Simultaneously, work motivation and work discipline have an influence on the resulting employee performance. Through the research results of the coefficient of determination test, the R Square value of 0.651 shows that the variables of work motivation and work discipline have a 65.1% influence on employee performance at PT Andika Rajawali Indoserpis. And the remaining 34.9% is influenced by other factors such as leadership and work environment.*

**Keywords :** *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak.** PT Andika Rajawali Indoserpis perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa keamanan/pengamanan dan penyediaan tenaga kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 60 orang dengan menggunakan metode Survey. Selanjutnya, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan penyebaran anget (kuesioner) dengan model rating scale. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Adanya pemberian motivasi dari perusahaan akan memberikan dorongan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan berdampak terhadap kinerja yang meningkat. Selain motivasi kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya disiplin kerja yang tinggi dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Secara bersamaan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan. Melalui hasil penelitian uji koefisien determinasi Nilai R Square sebesar 0,651 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh 65,1% terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Rajawali Indoserpis. Dan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja.

**Kata kunci :** Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

Sikap motivasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya memperpengaruhi kinerja yang dapat dicapai. Semakin seseorang menghargai dan mendorong pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Dorongan ini dapat terjadi karena adanya unsur sudut pandang yang positif terhadap pekerjaan, dorongan untuk mencari nafkah dan berkarir seta dorongan untuk memperoleh pengakuan sosial dan pencapaian harga diri serta aktualisasi diri.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan

yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan permasalahan kinerja pegawai yang terjadi, masih kurangnya motivasi sehingga menyebabkan belum optimal dalam menyelesaikan tugasnya karena sering meniadakan waktu yang ada. Dengan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin jadi kinerja pegawai tidak efektif yang akan berimbas menurunnya produktivitas instansi tersebut. Motivasi menjadi patokan utama yang seharusnya dilakukan oleh suatu perusahaan maupun instansi untuk mendorong semangat kerja karyawan. Dengan dorongan motivasi yang ada, sehingga minimnya motivasi juga dapat menyebabkan malasnya dalam bekerja, dan tidak bersemangat menjalankan pekerjaan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **2.1 Motivasi kerja**

Dalam karya (dra. Hj. Suhartini, MM., 2022) "Motivasi berasal dari kata lain "Mover" yang berarti "Dorong atau Penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya para bawahan atau pengikut. Sedangkan "Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya". Jadi dapat dibuat kesimpulan bahwa motivasi sebagai suatu pendekatan baik secara formal maupun non formal dalam meningkatkan kinerja dengan semangat yang tinggi dan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.2 Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2011) "Disiplin kerja merupakan salah satu alat yang ingin digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar bersedia mengubah perilakunya dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan yang ada"(Dr. H,M. Thamrin Noor, MM dan Dedy Prasetyo,SE., 2023) prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan disiplin yang baik maka karyawan senantiasa bekerja sesuai peraturan perusahaan dan menimbulkan hal-hal positif sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela “Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektifitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kerja dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdaapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya”. (Prof. Dr. Ijan Poltak Sinambdela, 2019)

## **3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan karakteristik masalah pokok penelitian adalah strategi asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Dimana penelitian ini memilih pada analisis kuantitatif. Sugiyono (Iii 2018) menyatakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode survey dipilih untuk mengetahui berada pengaruh daya tarik iklan dan citra merek terhadap keputusan konsumen. Menurut Sugiyono dalam metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosialogi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) untuk menjawab rumusan masalah mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Andika Rajawali Serpis.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Uji Kualitas Data**

#### **4.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila R hitung lebih besar dari R tabel ( $R_{hitung} > R_{tabel}$ ), maka kuesiner tersebut dinyatakan valid. Apabila

R hitung lebih kecil dari R tabel ( $R_{hitung} < R_{tabel}$ ), maka kuesiner tersebut dikatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil uji instrumen motivasi kerja (X1)

Item	Rhitung	Rtabel	Sig	Keterangan
X1.1	0,756	0,2542	0,000	Valid
X1.2	0,781	0,2542	0,000	Valid
X1.3	0,718	0,2542	0,000	Valid
X1.4	0,641	0,2542	0,000	Valid
X1.5	0,802	0,2542	0,000	Valid
X1.6	0,641	0,2542	0,000	Valid
X1.7	0,802	0,2542	0,000	Valid
X1.8	0,718	0,2542	0,000	Valid
X1.9	0,781	0,2542	0,000	Valid
X1.10	0,756	0,2542	0,000	Valid

Sumber : (Data diolah pada tahun 2024)

Tabel 4.2 Hasil uji instrumen disiplin kerja (X2)

Item	Rhitung	Rtabel	Sig	Keterangan
X2.1	0,701	0,2542	0,000	Valid
X2.2	0,703	0,2542	0,000	Valid
X2.3	0,702	0,2542	0,000	Valid
X2.4	0,736	0,2542	0,000	Valid
X2.5	0,718	0,2542	0,000	Valid
X1.6	0,718	0,2542	0,000	Valid
X1.7	0,736	0,2542	0,000	Valid
X1.8	0,702	0,2542	0,000	Valid
X1.9	0,703	0,2542	0,000	Valid
X1.10	0,701	0,2542	0,000	Valid

Sumber : (Data diolah pada tahun 2024)

Tabel 4.3 Hasil uji instrumen kinerja karyawan (Y)

Item	Rhitung	Rtabel	Sig	Keterangan
Y.1	0,731	0,2542	0,000	Valid
Y.2	0,763	0,2542	0,000	Valid
Y.3	0,724	0,2542	0,000	Valid
Y.4	0,694	0,2542	0,000	Valid
Y.5	0,706	0,2542	0,000	Valid
Y.6	0,677	0,2542	0,000	Valid
Y.7	0,667	0,2542	0,000	Valid
Y.8	0,764	0,2542	0,000	Valid

Y.9	0,700	0,2542	0,000	Valid
Y.10	0,731	0,2542	0,000	Valid

Sumber : (Data diolah pada tahun 2024)

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan di atas valid, karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ . Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

#### 4.1.2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antara jawaban SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik **Cronbach's Alpha**. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai **Cronbach's Alpha**  $>$  0,6.

Tabel 4.4 Hasil uji reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0.908	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0.891	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.893	Reliabel

Sumber : (Data diolah pada tahun 2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian reliabel karena nilai Alpha  $>$  0,60

#### 4.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

##### 4.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 4.5 Hasil uji normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

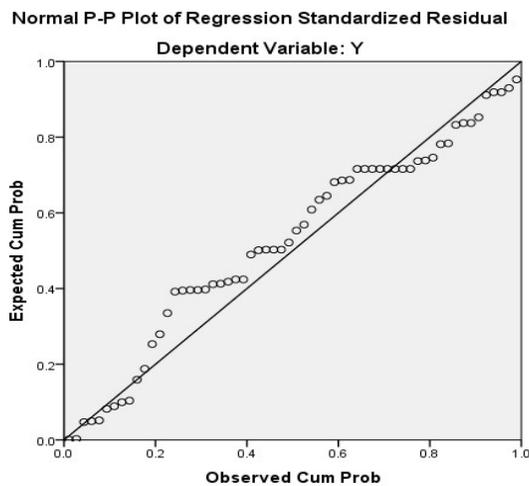
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.48807550
	Absolute	.157
Most Extreme Differences	Positive	.067
	Negative	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z		1.213
Asymp. Sig. (2-tailed)		.106

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Pengolahan SPSS 20 pada tahun 2024

Hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa semua dimensi dan variabel penelitian nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada (0,106 > 0,005). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.



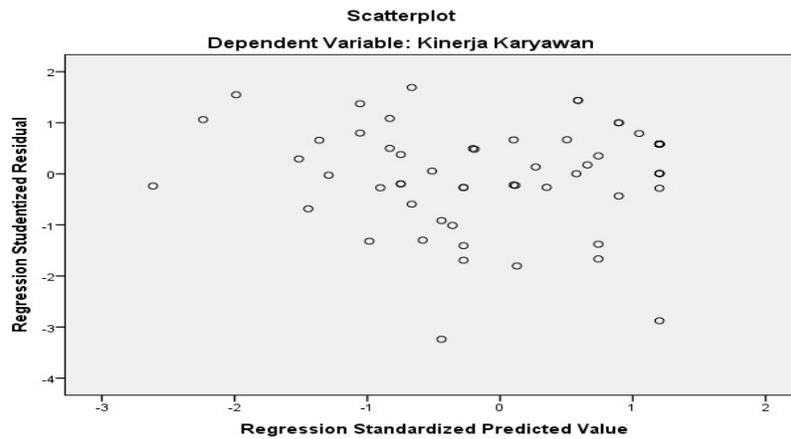
Sumber : (Pengolahan SPSS 20 pada tahun 2024)

Gambar 4.1 Hasil uji normalitas P-Plot

Berdasarkan dengan P-Plot dapat dilihat hasil tersebut titik-titiknya searah dengan garis diagonalnya, jadi dapat disimpulkan pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

#### 4.2.2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastistas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan yang lain. Hasil uji heterokedastistas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Pengolahan SPSS 20 pada tahun 2024

Gambar 4. 1 Hasil uji heterokedastisitas scatterplot

Pada gambar diatas dapat terlihat grafik Scatterplot yang menunjukkan bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastistas pada model regresi dalam penelitian ini.

#### 4.2.3. Uji Multikolineritas

Uji multikolinesitas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan terdapat korelasi kuat antara variabel independet. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat faktor inflasi varian (VIF/Variance Inflansi Factor) antara variabel independent dan nilai toleransi. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai tolerance >0,10 atau sama dengan VIF < 10,00.

Tabel 4.6 Haisil uji multikolineritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.505	4.007		.375	.709		
Motivasi Kerja	.564	.130	.503	4.351	.000	.458	2.182
Disiplin Kerja	.366	.117	.362	3.135	.003	.458	2.182

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : (Pengolahan SPSS 20 pada tahun 2024)

Berdasarkan dari tabel hasil perhitungan di atas pada tabel hasil uji multikolinieritas, dimana variabel bebas menunjukkan bahwa nilai tolerance  $0,458 > 0,10$  dan nilai VIF sama dengan 2,182 dan terbukti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinieritas.

**4.2.4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti adalah mengetahui berapa besar pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Berikut adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.7 Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.505	4.007		.375	.709
Motivasi Kerja	.564	.130	.503	4.351	.000
Disiplin Kerja	.366	.117	.362	3.135	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : (Pengolahan SPSS 20 pada tahun 2024)

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 1,505 + 0,564 X_1 + 0,366 X_2$$

Hasil dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai  $\alpha$  sebesar 1,505 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi variabel lainnya yaitu variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan
2.  $\beta_1$ (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar 0,564, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 suatu variabel motivasi kerja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,564. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3.  $\beta_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,366, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,366. Den

gan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil yang sudah dipaparkan pada tabel diatas terlihat bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin dikembangkan motivasi kerja maka kinerjanya akan semakin meningkat, untuk memperoleh tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

#### **4.3.1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Pada hipotesis (H1) dimana dinyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji T (hipotesis secara parsial) pada tabel diatas terlihat bahwa nilai T hitung sebesar 4,351 dimana nilai tersebut lebih besar dari T tabel sebesar 2,002. Sehingga keputusannya adalah hipotesis diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan pada tabel diperoleh 0,000 masih dibawah dari 0,05.

#### **4.3.2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Pada hipotesis yang kedua (H2) dimana dinyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial pada Tabel IV.15 terlihat bahwa nilai T hitung sebesar 3,135 dimana nilai tersebut lebih besar dari T tabel sebesar 2,002. Sehingga keputusannya adalah hipotesis diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan pada Tabel diperoleh 0,003 masih dibawah dari pada 0,05

#### **4.3.3. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Pada uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F sebesar 53,258. Hal ini bisa diartikan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok. Hal ini disebabkan karena nilai F hitung sebesar 53,528 lebih besar dari pada F tabel 3,159. Dan didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana syarat diterimanya hipotesis ini adalah nilai signifikan yang harus kurang dari 0,05.

Hasil uji hipotesis secara simultan ini sekaligus menjawab hasil dari penelitian yang telah dijelaskan diatas, dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan pada pendahuluan, maka peneliti mengambil

kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan nilai T hitung = 4,351 lebih besar dari T tabel = 2,002 ( $4,351 > 2,002$ ) dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Rajawali Indoserpis.
2. Secara parsial menunjukkan nilai T hitung = 3,135 lebih besar dari T tabel = 2,002 ( $3,135 > 2,002$ ) dengan nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Rajawali Indoserpis.
3. Secara simultan menunjukkan nilai F hitung = 53,258 lebih besar dari nilai F tabel = 3,159 ( $53,258 > 3,159$ ) dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Rajawali Indoserpis.
4. Melalui uji koefisien determinasi Nilai R sebesar 0,651 atau 65,1% menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh 65,1% terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Rajawali Indoserpis

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran bagi perusahaan yang diharapkan nantinya dapat diterima dan mampu mengatasi dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Andika Rajawali Indoserpis. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk para peneliti selanjutnya dengan mencoba menambahkan variabel-variabel lainnya. Sehingga peneliti selanjutnya mendapatkan hasil yang berbeda terutama untuk mengetahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan semoga dengan adanya penelitian ini pimpinan perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dalam hal motivasi kerja, PT Andika Rajawali Indoserpis diharapkan lebih meningkatkan lagi motivasi-motivasi lainnya agar para karyawan lebih giat dan meningkatkan kinerjanya.
4. Dalam hal disiplin kerja, ada pihak perusahaan diperlukan adanya dalam mengambil langkah-langkah yang mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Seperti memperketat peraturan yang ada di perusahaan tersebut.
5. Dalam hal kinerja karyawan, disarankan untuk melihat keahlian karyawan sesuai dengan

penempatan pekerjaan dan mengembangkan keahlian dengan cara ikut pelatihan dengan ini akan meningkatkan target pada kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dr. H, M. Thamrin Noor, MM & Dedy Prasetyo, SE., M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Interpreneurship* (M. Hari Susanto, SE, Ed.; 1st ed.). CV.AZKA PUSTAKA.
- dra. Hj. Suhartini, MM., C. (2022). *Permasalahan dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Diyah Febrikawati, Ed.; 1st ed.). CV. Amerta Media.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 1(1), 88–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654>
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambdela. (2019). *Manajemen Kinerja, Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja* (Octiviena, Ed.; 1st ed.). PT RajaGrafindo Persada, Depok.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). ALFABETA.
- Sarah Maghfira, Y. K. (2022). Pengaruh Iklan dan Harga Terhadap Proses Keputusan Pembelian Pada Konsumen Humble Coffee. *Repository UNPAS*.