

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN *CLEANING SERVICE* PADA
PT INTERCLEAN KALIBATA**

MARIA IMACULATA BENGA MARE

mariaimaculatabengamare@gmail.com

Mahasiswa Program S1 Manajemen STIM Budi Bakti

RITA MARDIANA

ritamardiana17@gmail.com

Dosen STIM Budi Bakti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *cleaning service* pada PT InterClean Kalibata. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu seluruh karyawan bagian *cleaning service* yang berjumlah 30 orang. Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Pada variabel motivasi (X1) mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,30 dan didapatkan nilai Alpha $0,947 > 0,60$ valid dan reliabel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 20. Secara keseluruhan motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,994, hal ini berarti 99,4% kinerja karyawan bagian *cleaning service* pada PT InterClean Kalibata dipengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin, sedangkan sisanya 0,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence motivation and work discipline have on the performance of employees in the cleaning service division at PT InterClean Kalibata. This study uses a quantitative approach. The sampling technique used in this study was saturated sampling, namely all 30 employees of the cleaning service division. The data collection used is a questionnaire. The data analysis technique uses validity and reliability tests. The motivation variable (X1) has a CITC value greater than 0.30 and an Alpha value of $0.947 > 0.60$ is valid and reliable. The data analysis technique used in this research is instrument test (validity test and reliability test), linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination using SPSS 20. Overall motivation and work discipline affect performance by 0.994, this means 99, 4% of the performance of the cleaning service employees at PT InterClean Kalibata is influenced by motivation and discipline variables, while the remaining 0.6% is influenced by other factors.

Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mendukung keberlangsungan suatu organisasi baik perusahaan ataupun institusi. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan orang atau individu yang menjalankan suatu roda organisasi yang berperan sebagai pemikir atau penggerak demi kemajuan organisasi perusahaan maupun institusi itu sendiri.

Ndaha (dalam Lijan Poltak Sinambela, 2019:9) menyatakan bahwa sumber daya manusia atau human resources adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional. Di dalam sebuah organisasi baik itu perusahaan atau institusi dibutuhkan juga motivasi-motivasi yang bersifat internal ataupun motivasi yang bersifat eksternal.

Secara umum motivasi yaitu dorongan yang muncul pada pribadi seseorang baik secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dorongan tersebut

juga bisa diartikan sebagai usaha yang menyebabkan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya. Robbins (dalam Wibowo, 2017:322) juga menerangkan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Dalam arti yang sempit pandangan motivasi dalam dunia kerja ialah salah satu usaha yang muncul dari diri seseorang untuk meningkatkan kinerja atau mutu kerja para pegawai serta karyawan dalam suatu perusahaan ataupun institusi. Selain dorongan dari dalam adapun bentuk dorongan yang datang dari luar atau disebut dorongan ekstrinsik. Dorongan ekstrinsik tersebut mengarah pada dorongan dari lingkungan sekitar dan juga lingkungan dimana pegawai atau karyawan bekerja. Oleh karena itu peran motivasi menjadi hal yang sangat urgen dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Selain motivasi bentuk sumber daya manusia lain dalam mendukung proses berjalannya suatu perusahaan atau institusi yaitu disiplin.

Dalam suatu wadah organisasi disiplin kerja menjadi ukuran terpenting. Karena tanpa ada disiplin kerja maka segala sesuatu yang direncanakan tidak berjalan

dengan baik dan akan merujuk pada suatu kemunduran atau bisa saja perusahaan menjadi bangkrut. Menurut Sinambela (2019:335), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Oleh sebab itu dalam sebuah perusahaan atau organisasi harus ada aturan ataupun tata tertib yang mengatur para pekerja sehingga timbulah sikap ketataatan, kesetiaan dan kepatuhan pada perusahaan yang di maksud. Jadi perusahaan atau organisasi harus benar-benar menegakan aturan-aturan atau norma-norma yang sudah berlaku.

PT InterClean Kalibata adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa seperti cleaning service. PT ini didirikan pada tahun 2010. Jumlah pekerja atau karyawan dalam perusahaan ini terdiri dari 30 karyawan. Jadi PT InterClean Kalibata merupakan salah satu PT penyedia jasa kerja yang mencari perusahaan, kantor, rumah, dan tempat umum lainnya untuk menawarkan dan menempatkan jasa cleaning service pada tempat yang dimaksud. Dengan komitmen yang dimiliki InterClean dapat memberikan pelayanan yang komersial, andal, efisien dan bekerja tanpa lelah untuk memastikan bahwa yang

dikerjakan ditata dengan standar yang tinggi.

Jika dilihat dari tingkat kedisiplinan serta motivasi kerja PT tersebut memiliki kelebihan atau kekurangan. Kelebihan dan kekurangan ini dapat ditilik dari kinerja setiap karyawan. Jadi setiap karyawan bekerja dengan kinerja yang baik maka akan memperoleh penilaian yang baik dan akan dipromosikan untuk naik jabatan. Tetapi ketika kinerja karyawan menurun atau memiliki penilaian tidak baik maka akan terjadi pengurangan gaji atau upah. hal ini juga menjadi pemicu keluar-masuk pekerja atau karyawan mengenai gaji atau upah yang diterima.

Keluar-masuk karyawan (*turn over*) menjadi salah satu faktor atau masalah yang sering dihadapi PT InterClean Kalibata. Persoalan ini adalah suatu hal yang wajar sebab upah yang diterima oleh setiap pekerja tidak sebanding dengan pekerja cleaning service perusahaan lain yang memiliki kuantitas gaji lebih tinggi. Setiap pekerja pasti memiliki keinginan untuk mendapatkan gaji yang tinggi sehingga dapat mendukung kebutuhan hidup sehari-hari. selain itu adapun faktor lain dari masalah yang dihadapi karyawan yaitu mengenai standar upah dan jam kerja disetiap tempat atau lokasi berbeda antara satu lokasi dengan

lokasi yang lain. Akibat dari persoalan-persoalan tersebut ialah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) antara PT InterClean Kalibata dengan karyawan serta terjadi pemutusan kontrak antara perusahaan dengan pihak pemakai jasa.

Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Cleaning Service Pada PT InterClean Kalibata”.

Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi belum diterapkan dengan maksimal pada PT InterClean Kalibata.
2. Bagaimana penerapan aturan disiplin kerja yang belum tertib untuk karyawan pada PT InterClean Kalibata.

3. Apakah masih kurangnya kinerja karyawan pada PT InterClean Kalibata.
4. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja pada PT InterClean Kalibata.

Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah sehingga pengkajian masalah dalam penelitian dapat lebih fokus dan terarah. Maka dari itu penelitian ini hanya membatasi masalah pada **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Cleaning Service Pada PT InterClean Kalibata”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang dialami, maka peneliti mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT InterClean Kalibata?
- b. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT InterClean Kalibata?
- c. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT InterClean Kalibata?

5. Apa kendala-kendala dalam penerapan disiplin kerja pada PT InterClean Kalibata.

Populasi

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2018:81). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT InterClean Kalibata bagian cleaning service dengan jumlah populasinya ada 30 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2018:81). Sampel dalam penelitian ini adalah

karyawan PT InterClean Kalibata bagian cleaning service sebanyak 30 karyawan.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Dalam suatu perusahaan karyawan merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan dorongan atau memotivasi karyawan untuk membangun keinginan bekerja.

Namun demikian, memberikan motivasi bukanlah hal yang mudah. Motivasi mewakili proses psikologikal yang mendorong timbulnya tindakan berupa sikap dan perilaku. Motivasi kerja tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, namun dapat disimpulkan dari sikap dan perilaku yang nampak dan ditampilkan oleh karyawan dalam mengembangkan pekerjaannya. Motivasi mempunyai banyak arti, berikut beberapa pendapat oleh para ahli mengenai motivasi

1. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:61):
Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Menurut George R. Terry yang dikutip oleh Sedarmayanti (2017:257):
Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.
3. Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Wibowo (2017:322) :
Motivasi merupakan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.
4. Menurut Afandi (2018:23):
“Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.
5. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017):
Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Disiplin Kerja

Dalam suatu perusahaan menginginkan karyawan yang mempunyai disiplin kerja bagus, karena dengan disiplin kerja pekerjaan akan berjalan lancar sesuai apa yang diharapkan dan dengan disiplin kerja target yang ditetapkan perusahaan juga akan lebih mudah dicapai. Dengan disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan juga akan mendapatkan nilai lebih dari perusahaan dan juga akan mendapatkan nilai lebih dari perusahaan dan juga akan lebih ada harapan untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi atau peningkatan jabatan. Jiwa disiplin kerja harus selalu melekat dan tertanam pada diri seseorang dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja mempunyai banyak arti, seperti yang dikemukakan oleh ahli berikut tentang disiplin kerja:

1. Menurut Afandi (2018:12)
Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.
2. Menurut Sinambela (2017:335)
Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang

untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

3. Menurut Keith Davis dalam (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:129)
“Discipline is management action to enforce organization standards”. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.
4. Menurut Sutrisno dalam (Tanjung, 2017:30)
“Disiplin kerja ialah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”.
5. Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam (Lijan Poltak Sinambela, 2018:333)
“Disiplin adalah setiap persorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) menyatakan bahwa faktor-faktor

yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

c. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

d. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

e. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai

menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016:219) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan

bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinandalam mengambil tindakan
Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan

apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan

pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:
 - a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
 - b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
 - c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan,
 - d) Memberitahu bila ingin pekerjaan karyawan

meninggalkan tempat
kepada rekan kerja.
Dengan menginforma-
sikan ke mana dan untuk

urusan apa, walaupun
kepada bawahan sekalipun.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Berikut penjelasan tentang kinerja karyawan menurut para ahli:

1. Menurut Mangkunegara dalam (Masram, 2017:139)
“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.
2. Menurut Kasmir (2016:182)
“Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.
3. Menurut Rivai & Basri dalam (Masram, 2017:138)
“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

4. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Masram, 2017:138)

“Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

5. Menurut Harsuko dalam (Priansa, 2017:49)

“Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/ atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu,

manajer harus harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Masram (2017:147) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas (wewenang).
- 3) Disiplin.
- 4) Inisiatif.

Evaluasi Kinerja Pegawai

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi

Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. (Sugiyono, 2018:2). Penelitian pada skripsi ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu membandingkan pengetahuan-pengetahuan teoritis yang berhubungan dengan objek penelitian serta hasil penelitian yang didapat dari pengisian kuisioner oleh karyawan pada PT InterClean Kalibata.

Setelah membahas latar belakang penelitian, identifikasi masalah dan tinjauan pustaka serta objek dan metodologi penelitian pada bab sebelumnya, maka pada bab ini akan dicantumkan data dan

kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah dilaksanakan. Menurut Hamali (2016:110) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu :

1. Penilai
2. Mengumpulkan informasi
3. Kinerja
4. Ternilai
5. Dokumentasi
6. Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya
7. Dilakukan secara periodik
8. Pengambilan keputusan manajemen SDM

hasil penelitian yang diperoleh dari data primer. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisa regresi berganda. Analisa deskriptif menampilkan karakteristik responden dalam bentuk tabel frekuensi dan grafik atau gambar diagram, sedangkan analisa regresi berganda digunakan untuk melihat Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Cleaning Service Pada PT InterClean Kalibata. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel Bebas 1 (X1) :
Motivasi
2. Variabel Bebas 2 (X2) :
Disiplin Kerja

3. Variabel Terikat (Y) :
Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian

Sebagailangkah awal dalam melakukan analisis data yaitu instrumen penelitian, uji validitas dan reabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat dan validnya sesuatu alat ukur mampu melakukan fungsi. Berikut adalah hasil pengujian validitas terhadap alat ukur variabel independen.

Menurut Sugiyono (2018:121) untuk itu kuesioner bisa dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30 dibandingkan dengan angka-angka yang ada pada kolom *corrected item-total correlation* (CITC), dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika CITC > 0,3 maka valid
- b) Jika CITC < 0,3 maka tidak valid

Cronbach's alpha total 0,947 sehingga tidak lebih rendah dari *Cronbach's alpha if item deleted* untuk masing-masing pernyataan pada setiap item. Dari hasil analisis di atas didapat nilai Alpha sebesar 0,947 > 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel. Sehingga item-item pada variabel independen secara keseluruhan dapat dikatakan valid dan reliabel

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari analisis di atas menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut. Oleh karena itu akan dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif Motivasi (variabel X1) dan Disiplin Kerja (variabel X2) terhadap Kinerja Karyawan (variabel Y). Untuk mengetahui keberartian persamaan regresi dilakukan uji t dan uji F.

Uji Hipotesis

Hipotesis 1

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Korelasi (*Correlations*)

Sumber : Data Primer diolah 2021

variabel terikat yang diregresikan, yaitu Motivasi (X1) dan Kinerja (Y). Isi gambaran bagian tersebut adalah :

Pearson Correlation = 0,997 dengan sig. (1-tailed) = 0,000 dan N (jumlah subjek) = 30

Correlations			
	TOTA	TOTA	
	L_Y	L_X1	
Pearson Correlation	TOTA	1,00	,997
	L_Y	0	
	TOTA	,997	1,00
Sig. (1- tailed)	L_X1	.	,000
	TOTA	,000	.
	L_X1		
N	TOTA	30	30
	L_Y		
	TOTA	30	30
	L_X1		

Hipotesis 2

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan

Correlations			
		TOTAL_Y	TOTAL_X2
Pearson Correlation	TOTAL_Y	1,000	,493
	TOTAL_X2	,493	1,000
Sig. (1-tailed)	TOTAL_Y	.	,003
	TOTAL_X2	,003	.
N	TOTAL_Y	30	30
	TOTAL_X2	30	30

Analisis Korelasi (Correlations)

Sumber : Data Primer diolah 2021

Pada bagian diatas terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan, yaitu Disiplin (X2) dan Kinerja (Y). Isi gambaran bagian tersebut adalah :

Pearson Correlation = 0,493 dengan sig. (1-tailed) = 0,003 dan N (jumlah subjek) = 30

Hipotesis 3

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan

Analisis Korelasi (Correlations)

Pada bagian diatas terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan,

yaitu Motivasi (X1) , Disiplin (X2) dan Kinerja (Y). Isi gambaran bagian tersebut adalah :

Pearson Correlation =0,997

(Motivasi)

=0,493

(Disiplin)

Dengan sig. (1-tailed)= 0

(Motivasi)

=0,003

(Disiplin)

N (jumlah subjek) = 30

Analisis Signifikan (Coefficients)

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,491	1,139		-,431	,670
	TOTAL_X1	,984	,017	,986	57,074	,000
	TOTAL_X2	,022	,018	,022	1,261	,218

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Primer diolah 2021

Pada bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b dengan thitung dan juga tingkat signifikan. Dari tabel 4.39 didapat perhitungan sebagai berikut :

Persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -0,491 + 0,984 X_1 + 0,022 X_2$$

Nilai X1 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan nilai pada motivasi sebesar 1 maka akan ada kenaikan motivasi sebesar 0,984.

Dan nilai X2 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya penambahan nilai pada disiplin kerja sebesar 1 maka akan ada kenaikan disiplin kerja sebesar 0,022.

Analisis F (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2022,808	2	1011,404	2157,244	,000 ^b
	Residual	12,659	27	,469		
	Total	2035,467	29			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Data Primer diolah 2021
 Dari tabel diatas diperoleh tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan menunjukan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada bagian ini ditampilkan korelasi $(r) = 0,997$, menunjukan bahwa hubungan antara motivasi (X1) dan disiplin (X2) dengan kinerja (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat.

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,997 ^a	,994	,993

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

KD (Koefisien Determinasi)

$$= r^2 \times 100\%$$

$$= 0,997^2 \times 100\%$$

$$= 99,4\%$$

Hal ini menunjukkan indeks determinasi, yaitu pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian cleaning service pada PT InterClean Kalibata sebesar 0,994 atau 99,4% dan sisanya sebesar 0,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT InterClean Kalibata, maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel bebas Motivasi (X1) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,30 dan didapat nilai *Alpha* sebesar $0,947 > 0,60$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel

- bebas Motivasi (X1) valid dan reliabel.
2. Bahwa dalam pengujian variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) bagian cleaning service pada PT InterClean Kalibata menurut hasil signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,993 atau 99,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, motivasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan bagian cleaning service pada PT InterClean Kalibata, sisanya sebesar 0,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.
 3. Bahwa dalam pengujian variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) bagian cleaning service pada PT InterClean Kalibata menurut hasil signifikan $0,006 < 0,05$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,243 atau 24,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap

kinerja karyawan bagian cleaning service pada PT InterClean Kalibata, sisanya sebesar 75,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

4. Bahwa dalam pengujian variabel Motivasi (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) bagian cleaning service pada PT InterClean Kalibata menurut hasil signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,994 atau 99,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, motivasi dan disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan bagian cleaning service pada PT InterClean Kalibata, sisanya sebesar 0,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian cleaning service pada PT InterClean Kalibata sebaiknya perusahaan lebih memberikan motivasi kepada karyawannya supaya karyawan lebih terdorong lagi untuk melakukan pekerjaan,

- dan karyawan juga harus memotivasi diri untuk lebih baik. Motivasi yang harus diberikan perusahaan seperti :
- Memberikan apresiasi penghargaan karyawan terbaik (berupa sertifikat karyawan terbaik) bagi karyawan yang melaksanakan atau melakukan pekerjaan dengan baik, mempunyai teladan yang baik dan mampu menguasai pekerjaan yang diberikan (karyawan mempunyai prestasi yang bagus dalam pekerjaannya).
 2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian cleaning service pada PT InterClean Kalibata sebaiknya disiplin kerja karyawan lebih ditingkatkan lagi dengan cara lebih memperhatikan dan memantau aktivitas keseharian karyawan di dalam lingkungan perusahaan dan memberikan sanksi bila ada karyawan yang melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Yang harus diperhatikan perusahaan terhadap karyawannya, agar karyawan lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan :
 - a. Absensi karyawan, sebaiknya karyawan yang terlambat atau tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan yang jelas harus diberi teguran yang tegas.
 - b. Perusahaan harus memberikan teguran bagi karyawan yang masih diluar area kerja, pada saat sudah mulai jam masuk kerja.
 3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian cleaning service pada PT InterClean Kalibata, motivasi dan disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan motivasi dan disiplin kerja, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan dengan demikian kinerja karyawan akan semakin baik lagi.
 4. Bagi Perusahaan hasil penelitian ini bisa jadi masukan dan pertimbangan dalam mempertahankan motivasi dan disiplin kerja serta berusaha untuk terus meningkatkannya.
 5. Bagi Peneliti selanjutnya agar dapat menjadikan dasar untuk dilakukannya penelitian mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetapi dengan indikator serta objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Follet, Mary Parker. 2017. *Manajemen*. Jakarta: Indeks
- George R. Terry dalam Sukarna. 2014. *Prinsip-prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta*.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ishak & Tanjung Hendri, (2017). *Manajemen Motivasi*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya, Bandung.
- Priansa Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.