ISSN (*print*) : 2598-9545 & ISSN (*online*) : 2599-171X

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service

Irma Sari Octaviani[1] dan Lidya Pricilla[2]
Universitas Pamulang. Email : dosen02479@unpam.ac.id[1]; dosen02478@unpam.ac.id[2]

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.4, No.1, November 2020
Halaman: 47 – 59
© LPPM & FORKAMMA
Prodi Magister Manajemen
UNVERSITAS PAMULANG

ISSN (*online*) : 2599-171X
ISSN (*print*) : 2598-9545

Keyword :
Work discipline, Work Motivation, Employee Performance

JEL. classification :
O15,

Contact Author :

PRODI MAGISTER MANAJEMEN & FORKAMMA UNPAM
JL.Surya Kencana No.1 Pamulang
Tangerang Selatan – Banten
Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491
Email :
jurnalforkamma.unpam@gmail.com

Abstract. *The research objective is to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Pertama Logistics Service partially and simultaneously. Research method with associative method. 50 respondents are the sample. Multiple linear regression is a data analysis technique. The results of this study are as follows: The more disciplined an employee is in working, the more employee performance increases. The effect of these variables is significant positive or (0.000 <0.01). The more an employee is motivated to be enthusiastic about work, the more employee performance increases. The effect of these variables is significant positive or (0.000 <0.01). The more disciplined an employee is in working and the more motivated an employee is to be enthusiastic at work when combined simultaneously, the more employee performance increases. The effect of these variables is significant positive or (0.000 <0.01).*

Abstrak. Tujuan penelitian mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service secara parsial dan simultan. Metode penelitian dengan Asosiatif metode. 50 responden adalah sampelnya. Regresi linier berganda merupakan teknik analisis datanya. Hasil penelitian ini sebagai berikut : Semakin disiplin seorang karyawan dalam bekerja semakin kinerja karyawan meningkat, pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau (0,000 < 0,01) . Semakin seorang karyawan termotivasi untuk semangat dalam bekerja semakin kinerja karyawan meningkat, pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau (0,000 < 0,01) . Semakin disiplin seorang karyawan dalam bekerja dan semakin seorang karyawan termotivasi untuk semangat dalam bekerja bila dipadukan secara simultan semakin kinerja karyawan meningkat, pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau (0,000 < 0,01) .

ISSN (*print*) : 2598-9545 & ISSN (*online*) : 2599-171X

A. PENDAHULUAN

PT. Pertama Logistics Service berlokasi kantor di Karawaci Tangerang perusahaan ini menyediakan transport dan pelayanan jasa dokumen pada beberapa perusahan untuk mengurusi dan melayani transportasi dan jasa *service door to door services* untuk luar negri khusus Korea Selatan, China dan Vietnam. Perusahaan ini menawarkan pengirman untuk *shipment* domestik &international untuk proses expor –impor.

Akan tetapi pada akhir perode tahun 2019 kinerja karyawan PT. Pertama Logistics Service menunjukan sejumlah masalah pada penyelesian tugas yang belum dapat terealisasi. Kondisi seperti ini akan membuat dampak negatif bagi kelangsungan perusahaan itu sendiri. Salah satu tugas utama seorang karyawan adalah untuk dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan benar, dalam hal ini karyawan ketika mencari klien yang menggunakan jasa layanan PT. Pertama Logistics Service. Karyawan adalah sumber daya yang dimiliki perusahaan, sehingga pengembangan kompetensi yang terkait dengan hak akan memungkinkan perusahaan beroperasi secara efektif. Padahal, pernyataan di atas masih belum sepenuhnya terlaksana dengan baik.

Tabel 1. Target dan Realisasi Penyelesaian laporan Bulan Juli – Desember 2019

Bulan	Target (hari)	Realisasi (hari)	Keterlambatan (hari)
Juli	7	10	3
Agustus	7	8	1
September	7	8	1
Oktober	7	9	2
November	7	11	4
Desember	7	12	5

Sumber: PT. Pertama *logistics service*

Pada Tabel 1 tersebut menunjukan bahwa selama periode Juli sampai dengan Desember 2019 target realisasi penyelesaian laporan masih belum dapat dipenuhi dengan baik. Oleh karena itu kinerja karyawan PT. Pertama Logistics Service dapat dikatakan belum maksimal.

Belum maksimalnya kinerja karyawan pada PT. Pertama Logistics Service diatas diduga disebabkan oleh kedisiplinan karyawan yang masih belum maksimal. Seperti yang dijelaskan oleh Prabu (2016:129) “kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Berdasarkan pengamatan awal PT. Pertama Logistics Service, ditemukan bahwa ada sejumlah masalah disiplin dalam Layanan Logistik, seperti kenyataan bahwa banyak pekerjaan masih dilakukan yang belum selesai. Masih ada staf yang datang terlambat di kantor ini, seperti yang dapat dilihat dari kurangnya daftar kunjungan staf. Ada staf yang datang terlambat setelah istirahat, dan masih ada staf yang tidak berada di ruangan ketika jam kerja berada, meskipun masih banyak yang harus dilakukan, termasuk memenuhi tanggung jawab dan aturan mereka, sehingga dapat mempengaruhi kinerja staf dan menyebabkan kegagalan dalam tugas.

Disiplin kerja ialah perihal yang berarti buat di pelihara sebab dengan ditegakannya disiplin kerja, hingga karyawan bisa melaksanakan pekerjaannya cocok dengan prosedur serta ketentuan yang sudah di tetapkan sehingga bisa menggapai hasil yang maksimal . Disiplin yang baik dari karyawan hendak membuktikan kalau sesuatu industri bisa memelihara serta melindungi loyalitas ataupun mutu karyawannya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan pada PT. Pertama Logistics Service adalah motivasi . Winardi (2016:6) menjelaskan “motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada

intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif".

Saat ini motivasi kerja pada karyawan PT. Pertama Logistics Service sedikit mengalami penurunan hal tersebut dilihat dari banyaknya keluhan-keluhan dari pada klien atas pengiriman barang yang sering terlambat sehingga membuat pelanggan beralih kepada kompetitor. Motivasi ialah rangsangan dari luar dalam wujud barang ataupun bukan barang yang bisa meningkatkan dorongan pada orang buat mempunyai, menikmati, memahami ataupun menggapai barang ataupun bukan barang tersebut . Motivasi seorang melaksanakan pekerjaan sebab mempunyai tujuan buat penuhi kebutuhan hidupnya . Seorang hendak merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga perihal tersebut hendak pengaruhi dalam diri orang buat lebih tingkatkan motivasinya .

1. Rumusan Masalah

a. Apakah disiplin kerja mempengaruhi parsial kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service?
b. Apakah motivasi kerja mempengaruhi parsial kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service?
c. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service?

2. Tujuan Penelitian

a. Mengetahui parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service .
b. Mengetahui parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service .
c. Mengetahui simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service .

B. KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Menurut Malayu (2016:193), "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Prabu (2016:129) "Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi". Pada dasarnya ada banyak indikator yang memepengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, namun menurut Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
   Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan .
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
   Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
   Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan
   Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan

Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2016:141), "motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan". Sedangkan Rivai (2013:176) berpendapat bahwa "motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu".

Menurut Robbins (2015) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu . Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai .

Menurut Mashlow yang dikutip oleh Hasibuan (2016:105), dimensi untuk memenuhi tingkat motivasi kerja pada pegawai sebagai berikut :

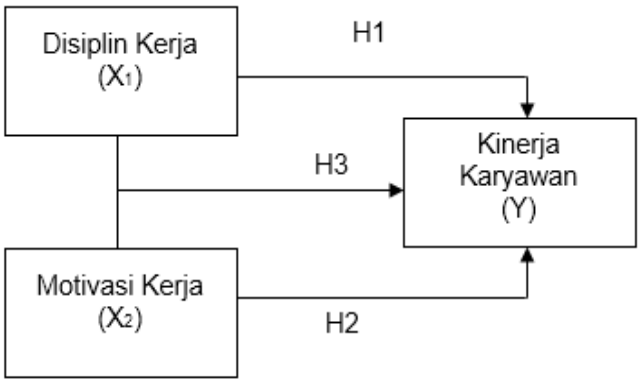
1. Kebutuhan fisik
   Berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar dan esensial yang harus dipenuhi setiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai mahkluk, kebutuhan ini mencakup misalnya : udara, makan, minum, pakaian, tempat tinggal atau penginapan, istirahat, pemenuhan seksual .
2. Kebutuhan keamanan
   Apabila kebutuhan fisiologikal cukup dipenuhi, maka kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi kebutuhan manusia . Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik akan tetapi keamanan fisiologi dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang . Karena pemuasan kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekayaan seseorang. Kebutuhan keamanan itu berkaitan dengan tugas pekerjaannya .
3. Kebutuhan sosial
   Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat . Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil .
4. Kebutuhan penghargaan
   Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian . Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status .
5. Kebutuhan akualisasi diri
   Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan yang menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain . Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi mencangkup misalnya : tugas yang menantang, kreatifitas, kemajuan dalam organisasi, prestasi dalam pekerjaan

Kinerja Karyawan

Menurut Emron (2016:190), "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Sedangkan Malayu (2016:138), "kinerja karyawan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Adapun Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:67) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
   Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya . Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan . Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan .
2. Kuantitas Kerja
   Merupakan hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan . Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan . Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai
3. Tanggung Jawab
   Menunjukan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari .
4. Kerjasama
   Dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut . Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja . Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja .
5. Inisiatif
   Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

$H0_1$: ρ = 0 Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service .

Ha_1 : ρ ≠ 0 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service .

$H0_2$: ρ = 0 Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service .

Ha_2 : ρ ≠ 0 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service .

$H0_3$: ρ = 0 Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service .

Ha_3 : ρ ≠ 0 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service .

B. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian dengan Asosiatif metode, menurut Sugiyono (2017:44) "penelitian Asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih". Populasi PT Pertama Logistics Service sebanyak 50 karyawan. "Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus)". (Sugiyono, 2015).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert denga 5 alternative jawaban . Jumlah pertanyaan kuesioner adalah 30 item pertanyaan . Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen, sebagai berikut :

1. Variabel bebas *(independent variable)* Variabel bebas yang dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel dependen . Pada penelitian ini sebagai variabel independen yakni disiplin kerja dan motivasi. Variabel independen sering disebut sebagai predictor yang dilambangkan dengan X .
2. Variabel terikat *(dependent variable)* Variabel yang tergantung dengan variabel lain, atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain . Sering disebut variabel respon di mana dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dilambangkan dengan Y .

Validitas instrumen angket terlebih dahulu diuji dengan korelasi pearson, dengan nilai $r_{hitung} > rt_{abel}$, dan uji konsiten menggunakan Alpha Cronbach seharusnya lebih besar dari 0,60 (Arikunto, 2015). Data yang terkumpul kemudian diperiksa untuk menentukan prasyarat untuk analisis. Jenis uji prasyarat yang digunakan (uji asumsi klasik) adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda . Di mana untuk mencapai tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda *(Multiple regresional analisis) .*

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F . Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antar variabel X dan Y . Dalam penelitian ini untuk menguji apakah variabel X_1 dan X_2 secara parsial benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). "Pengujian hipotesis simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini untuk menguji apakah variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen", (Ghozali, 2016).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R_{hitung} X_1	R_{hitung} X_2	R_{hitung} Y	R_{tabel}	Keputusan
P1	0,373	0,952	0,445	0,278	Valid
P2	0,828	0,838	0,794	0,278	Valid
P3	0,863	0,945	0,342	0,278	Valid
P4	0,917	0,566	0,319	0,278	Valid
P5	0,927	0,926	0,604	0,278	Valid
P6	0,925	0,872	0,625	0,278	Valid
P7	0,911	0,965	0,687	0,278	Valid
P8	0,928	0,858	0,776	0,278	Valid
P9	0,836	0,968	0,772	0,278	Valid
P10	0,831	0,931	0,779	0,278	Valid

Sumber; Data diolah penulis, 2020

Berdasarkan pada tabel 2 tersebut diketahui keseluruhan nilai $r_{hitungg} > r_{tabell}$ 0,278 maka 30 semua pernyataan dianggap valid.

b. Uji Reliabiitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai *Cronbach Alpha*	Keputusan
Disiplin Kerja	0,946	Reliabel
Motivasi Kerja	0,963	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,787	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis, 2020

Tabel 3 menunjukan bahwa keseluruhn nilai *Cronbach Alpha* diatas nilai 0,60 yang artinya seluruh jawaban responden sangat konsisten dan handal.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2015:239), “uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak”.

Tabel 4 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,61777089
Most Extreme Differences	Absolute	0,100
	Positive	0,073
	Negative	-0,100
Test Statistic		0,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber: Data diolah penulis, 2020

Melihat pada pengujian angka tertera pada sig 0,200 > 0,05 artinya normalitas data sudah dapat terpenuhi.

b. Uji Multikolineritas

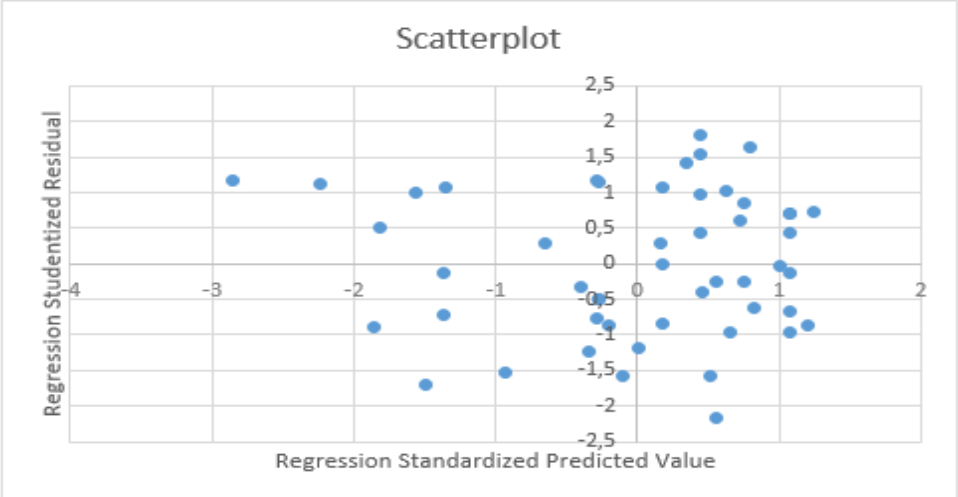
Tabel 5 Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	0,884	1,132
	Motivasi Kerja	0,884	1,132

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah penulis, 2020

Hasil pengujian statistik menunjukan bahwa Ttdak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dikarenakan kriteria multikolineritas sudah terpenuhi dengan baik.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah penulis, 2020

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 1 memperlihatkan dengan jelas sebaran data yang menyebar dari atas dan juga dari bawah dan tidak ada sebaran data yang bepola pada satu sebaran menyebabkan heteroskedatilitas tidak terjadi.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,957	2,238		8,469	0,000
	Disiplin Kerja	0,223	0,049	0,421	4,582	0,000
	Motivasi Kerja	0,304	0,050	0,558	6,078	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah penulis, 2020

$Y = 18{,}957+0.223X_1+0.304X_2$

a. Konstanta sebesar 18,957 menandakan jika kedua variabel independen tidak mengalami peningkatan sama sekali yang tidak berarti kinerja karyawan tetap 18,957.
b. Nilai regresi sebesar 0,223 (positif) menunjukan pengaruh yang searah artinya semakin disiplin seorang karyawan dalam bekerja semakin kinerja karyawan meningkat 0,223.
c. Nilai regresi sebesar 0,304 (positif) menunjukan pengaruh yang searah artinya semakin seorang karyawan termotivasi untuk semangat dalam bekerja semakin kinerja karyawan meningkat 0,304.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806[a]	0,649	0,635	3,694

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
Sumber: Data diolah penulis, 2020

Hasil ini menunjukkan kontribusi (dampak) sebesar 64,9% yang dihasilkan dari kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan adapun 35,1% adalah penyebab dari faktor-faktor lain.

5. Uji Hipotesis

Hipotesis Parsial

Tabel 8 Uji Hipotesis Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,957	2,238		8,469	0,000
	Disiplin Kerja	0,223	0,049	0,421	4,582	0,000
	Motivasi Kerja	0,304	0,050	0,558	6,078	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah penulis, 2020

a. Hasil pengujian regresi pada tabel 8 angka sig (0,000 < 0,01) menunjukan diterimanya H_{a1} dan ditolaknya H_{o1} yang berarti bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial .

b. Hasil pengujian regresi pada tabel 8 angka sig (0,000 < 0,01) menunjukan diterimanya H_{a2} dan ditolaknya H_{o2} yang berarti bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial .

Hipotesis Simultan

Tabel 9 Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1188,055	2	594,027	43,534	,000[b]
	Residual	641,325	47	13,645		
	Total	1829,380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
Sumber: Data diolah penulis, 2020

Angka pada probabilitas lebih kecil dan lebih rendah dari 0,01 atau (0,000<0,01), yang berarti diterimanya H_{a3} dan ditolaknya H_{o3} menunjukan kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh adanya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja .

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik memaparkan serta membagikan cerminan kalau Disiplin kerja punya pengaruh yang searah yang sama besar terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi buat variabel Disiplin kerja yakni 0.223 serta signifikan 0,000<0,01, ini berarti jika variabel disiplin kerja memiliki akibat positif dalam pengaruhi kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service. Maksudnya variabel disiplin kerja terus menjadi baik, hingga hendak tingkatkan kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service.

Disiplin kerja tidak cuma bisa dicoba oleh karyawan saja, melainkan pula dari manajemen organisasi. Organisasi yang ingin memanajemen disiplin kerja para pegawainya hendak berakibat baik pada kinerja organisasinya. Manajemen disiplin kerja pasti tidak hendak mengusik aktivitas kerja pegawainya, namun malah bisa tingkatkan daya guna dalam bekerja.

Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dicoba oleh Thaief, et. all.(2015) melaporkan kalau Kinerja Pegawai yang besar didasari atas disiplin kerja yang besar pada perencanaan, penerapan serta penilaian kerja pegawai tersebut. Terdapatnya kenaikan Disiplin Kerja pasti hendak berefek pada kenaikan Kinerja Pegawai tersebut.

Perihal ini pula cocok dengan Teori Sutrisno (2016) menyatakan bahwa: “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Tanpa sokongan disiplin pegawai yang baik, lembaga ataupun lembaga susah buat mewujudkan tujuannya ialah pencapaian kinerja maksimal pegawai. Jadi, disiplin yakni kunci keberhasilan sesuatu industri dalam menggapai tujuannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thaief, et.all. (2015) menyatakan bahwa Kinerja Pegawai yang tinggi didasari atas disiplin kerja yang tinggi pada perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kerja pegawai tersebut. Adanya peningkatan Disiplin Kerja tentu akan berimbas pada peningkatan Kinerja Pegawai tersebut. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga dipertegas oleh penelitian yang dilakukan oleh Darmanto (2015), Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai lingkungan Balai Besar KSDA Sumatera Utara.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik menarangkan serta membagikan cerminan kalau Motivasi kerja memiliki pengaruh yang searah yang sama besar terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi buat variabel Motivasi kerja merupakan 0.304 serta signifikan 0,000<0,01, ini berarti kalau variabel Motivasi memiliki akibat positif dalam pengaruhi kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service. Maksudnya variabel Motivasi terus menjadi baik, hingga hendak tingkatkan kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service.

Motivasi mengarahkan gimana metode mendesak semangat kerja bahwaan supaya mereka ingin lebih aktif serta bekerja keras dengan menggunkan seluruh keahlian serta ketrampilan yang dimilikinya buat bisa memajukan serta menggapai tujuan industri. “Sebaliknya motivasi tersebut merupakan energi pendorong yang menyebabkan seseorang anggota organisasi ingin serta rela waktunya buat menyelanggarakan bermacam aktivitas jadi tanggung jawabnya serta menuaikan kewajibannya dalam angka pencapain tujuan serta bermacam target organisasi yang didetetapkan tadinya”, (Siagian 2014).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kenny Astria (2018), Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga dipertegas oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Masruroh (2018), Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Magelang Tengah.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik menjelaskan dan memberikan gambaran bahwa Disiplin kerja dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang searah yang sama besar terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja adalah 64,9% dan signifikan 0,000 < 0,01, ini berarti bahwa variabel Disiplin dan Motivasi mempunyai dampak positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service. Artinya variabel Disiplin dan Motivasi semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service.

Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang bersamaan (simultan) terhadap kinerja staf PT Pertama Logistics Service . Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, seperti gaji yang tidak akurat, tingkat dan sikap manajerial, juga menimbulkan kecemburuan sosial karyawan . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja kedua variabel tersebut mempengaruhi karyawan PT Pertama Logistics Service .

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kenny Astria (2018), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan . Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Juga dipertegas oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Darmastuti (2014), yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin Kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan .

E. KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Semakin disiplin seorang karyawan dalam bekerja semakin kinerja karyawan meningkat. Pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau (0,000 < 0,01) .
2. Semakin seorang karyawan termotivasi untuk semangat dalam bekerja semakin kinerja karyawan meningkat. Pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau (0,000 < 0,01) .
3. Semakin disiplin seorang karyawan dalam bekerja dan semakin seorang karyawan termotivasi untuk semangat dalam bekerja bila dipadukan secara simultan semakin kinerja karyawan meningkat. Pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau (0,000 < 0,01) .

Saran

1. Sebaiknya perusahaan memberikan suatu ketegasan bagi pegawai yang melanggar peraturan kerja dengan tidak pilih kasih, baik pegawai senior maupun yang masih baru harus disama ratakan. Hal ini dilakukan guna memberikan kondisi displin kerja yang baik dan tidak ada perasaan saling cemburu terkait hukuman yang akan diberikan.
2. Pemberian semangat kerja perlu dilakukan guna memberikan peningkatan kinerja karyawan hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan pemberian bonus bagi karyawan yang berhasil mencapai target .
3. Bagi karyawan yang memiliki kualitas kerja yang rendah dapat dilakukan sebuah pelatihan yang secara rutin dilakukan oleh perusahaan.
4. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertama Logistics Service . Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan misalnya budaya kerja, strategi organisasi, sistem manajemen, kepuasan kerja, gaya kepempimpinan, dan lingkungan kerja

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. (2015). "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*", Jakarta: Rineka. Cipta.

Astria, K. (2018), "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang*"*, *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 2, No. 1*.

Darmanto. (2015) "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara", *Jurnal Administrasi Publik*.

Emron, E., dkk. (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia"*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2016). "A*plikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)"*. Cetakan ke VIII. Semarang. UNDIP.

Malayu, H. (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2016), "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Octaviani, I. S, (2019), "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Pertama Logistics Service"*, Jurnal Kreatif, Vol. 7, No. 2.

Pratiwi, A., & Darmastuti, I. (2014). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan". *Diponegoro Journal Of Management.*

Robbins, Stephen P. (2015). ‘‘*Perilaku Organisasi Edisi 16*”. Jakarta: Salemba Empat.

Sari, M., & Masruroh, F. (2018). “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang”. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol. 02 No. 02*.

Sarwani, S., Sunardi, N., AM, E. N., Marjohan, M., & Hamsinah, H. (2020). Penerapan Ilmu Manajemen dalam Pengembangan Agroindustri Biogas dari Limbah Kotoran Sapi yang Berdampak pada Kesejahtraan Masyarakat Desa Sindanglaya Kec. Tanjungsiang, Kab. Subang. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, *1*(2).

Siagian. Sondang P. (2014). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*. Bandung: Alfabeta.

Sunardi, N., Lesmana, R., Kartono, K., & Rudy, R. (2020). Peran Manajemen Keuangan dan Digital Marketing dalam Upaya Peningkatan Omset Penjualan bagi Umkm Pasar Modern Intermoda Bsd City Kota Tangerang Selatan di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, *2*(1).

Sutrisno, E. (2016). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : Prenadamedia Group.

Thaief, Ilham et al. (2015). “Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)”. *Jurnal Review of European Studies Vol.7 No.11*.

Wahyudi. (2019). “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*”*, *Scientific Journal Of Reflection: Vol. 2, No. 3*.