



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 22983-22992

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hengda Steel Indonesia

Regial Febrian Wahyudi<sup>1</sup>, Fahmi Susanti<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: [regialfw@gmail.com](mailto:regialfw@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hengda Steel Indonesia baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif, teknik sampel probability dan sampling jenuh sebanyak 61 responden. Hasil uji hipotesis variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(5,414 &gt; 2,00100)</math> hal ini diperkuat dengan signifikansi <math>0,001 &lt; 0,05</math>, dengan demikian <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(2,941 &gt; 2,00100)</math> hal ini diperkuat dengan signifikansi <math>0,005 &lt; 0,05</math>, dengan demikian <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_2</math> diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) diperoleh <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> atau <math>(128,128 &gt; 3,18)</math> hal ini diperkuat dengan signifikansi sebesar <math>0,001 &lt; 0,05</math>, dengan demikian <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_3</math> diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi linear <math>Y = 0,500 + 0,485X_1 + 0,295X_2</math>, dan nilai koefisien determinasi sebesar 81,5% sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Yang berarti disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai kemampuan untuk memberikan pengaruh kinerja karyawan PT Hengda Steel Indonesia.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p>
<p><b>Keywords:</b> Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this study is to determine the influence of work discipline and work motivation on the performance of employees of PT Hengda Steel Indonesia Regency both partial and simultaneously. The research method is research with a quantitative approach, probability sample technique and saturated sampling of 61 respondents. The results of the hypothesis test of the Work Discipline variable (X1) were obtained <math>t_{calculate} &gt; t_{table}</math> or <math>(5.414 &gt; 2.00100)</math> this is reinforced by a significance of <math>0.001 &lt; 0.05</math>, thus <math>H_0</math> is rejected and <math>H_1</math> is accepted, meaning that there is a partial positive and significant influence between work discipline on employee performance. Testing the hypothesis of the variable Work Motivation (X2) obtained <math>t_{calculate} &gt; t_{table}</math> or <math>(2.941 &gt; 2.00100)</math> this is reinforced with a significance of <math>0.005 &lt; 0.05</math>, thus <math>H_0</math> is rejected and <math>H_2</math> is accepted, meaning that</i></p>

---

*there is a positive and partially significant influence between work motivation and employee performance. Testing the hypothesis of Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2) obtained by  $F_{calculate} > F_{tabel}$  or  $(128.128 > 3.18)$  this is reinforced with a significance of  $0.001 < 0.05$ , thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted, meaning that there is a simultaneous positive and significant influence between work discipline and work motivation on employee performance. With the linear regression equation  $Y = 0.500 + 0.485X_1 + 0.295X_2$ , and the value of the coefficient of determination is 81.5% while the remaining 18.5% is influenced by other factors. Which means work discipline and work motivation have the ability to influence the performance of employees of PT Hengda Steel Indonesia.*

---

## PENDAHULUAN

Di zaman dimana teknologi digital telah menyebar ke seluruh penjuru dunia, sehingga terjadi persaingan yang kuat antara sistem dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Maka dari itu, perlu adanya upaya untuk memperbaiki dan mengendalikan kualitas yang ada melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam iklim bisnis seperti ini, perusahaan harus mampu menjadi mitra terpercaya bagi konsumen dalam lingkungan persaingan yang semakin ketat, oleh karena itu perusahaan harus bekerja sangat keras untuk memberikan ide-ide baru, kreatif dan inovatif, serta dapat mengelola sumber daya yang ada sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT. Hengda Steel Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang steel (besi/baja) terletak di Kota Tangerang. Dalam lingkungan industri yang kompetitif, efisiensi dan produktivitas karyawan merupakan kunci utama keberhasilan sebuah perusahaan. PT Hengda Steel Indonesia, sebagai salah satu pemain utama dalam industri baja di Indonesia, menghadapi tantangan yang berat dalam memastikan bahwa semua elemen organisasi berjalan dengan optimal. Sumber daya manusia yang baik adalah yang mampu memberikan keterampilan yang dilengkapi dengan kemampuan berpikir dan fisik seseorang. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat penting dan strategis dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan, yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Simamora (2017:612), "Kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai seseorang dengan target yang ditetapkan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan". Kinerja karyawan PT. Hengda Steel Indonesia yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencaoai visinya yaitu menjadi perusahaan berkembang yang profesional dan mandiri. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu standart yang dimiliki oleh seorang karyawan dan bertujuan untuk memberikan pengaruh terhadap individu maupun dalam *team work*, dimana hal tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2015:599), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi seorang karyawan. Dalam peningkatan prestasi kerja pegawai harus memiliki kedisiplinan yang tinggi. Hal tersebut disebabkan karena disiplin kerja merupakan peraturan yang harus dipatuhi guna mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi

menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti menjalankan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya dengan tepat waktu.

Motivasi menurut Mangkunegara dalam Machmed Tun Ganyang (2014:112), yaitu suatu kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai suatu tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan hal yang paling mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya dan juga kualitas kinerjanya, jika seseorang merasa senang dalam melakukan pekerjaannya maka kualitas kinerjanya akan meningkat dan juga sebaliknya apa bila seseorang tidak menyukai pekerjaannya maka kualitas kinerja seseorang akan menurun. Hal ini akan mengakibatkan seseorang melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar dan ketetapan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dilihat dari hasil Pra-survey bahwa kebutuhan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa dikatakan masih terdapat kekurangan pada setiap kebutuhan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hengda Steel Indonesia baik secara parsial maupun simultan.

## METODE

Jenis penelitian yang akan penulis lakukan adalah metode penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Hengda Steel Indonesia yang berjumlah 88 karyawan. Peneliti menetapkan sampel dalam penelitian ini dengan metode sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Alasan menggunakan sampling jenuh karena populasinya relatif kecil, hanya menggunakan 61 orang yang dijadikan sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

**Tabel 4.1**  
**Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,544	1,676		,325	,747
	Disiplin Kerja	,712	,048	,888	14,805	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber: Data Primer diolah Maret 2023

Pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui nilai *Constant* (a) sebesar 0,544 sedangkan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (b) sebesar 0,712. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,544 + 0,712X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,544 dapat diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 0,544 point.
- 2) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,712 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi ( $X_2$ ) maka setiap perubahan satu (1) unit pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,712 point.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,366	1,459		4,364	<,001
	Motivasi	,764	,062	,850	12,384	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber: Data Primer diolah Maret 2023

Pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui nilai Constant (a) sebesar 6,366 sedangkan nilai koefisien regresi Motivasi (b) sebesar 0,764. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,366 + 0,764X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 6,366 dapat diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 6,366 point.
- 2) Nilai koefisien regresi Motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,764 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) maka setiap perubahan satu (1) unit pada variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,764 point.

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.3**  
**Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,500	1,616		,310	,758
	Disiplin Kerja	,485	,090	,604	5,414	<,001
	Motivasi	,295	,100	,328	2,941	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah Maret 2023

Pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui persamaan regresi yaitu  $Y = 0,500 + 0,485X_1 + 0,295X_2 + e$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,500 dapat diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,500 point.
- 2) Nilai Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,485 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) maka setiap perubahan satu (1) unit pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,485 point.
- 3) Nilai Motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,295 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) maka setiap perubahan satu (1) unit pada variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,295 point.

#### Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan untuk menginterpretasikan hasil koefisien korelasi dapat berpedoman pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Corelation	1	,888**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Corelation	,888**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	61	61
** . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).			

Sumber: Data Primer diolah Maret 2023

Pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,888 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Corelation	1	,850**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Corelation	,850**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	61	61
** . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).			

Sumber: Data Primer diolah Maret 2023

Pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,850 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 <sup>a</sup>	,815	,809	2,71694
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				

Sumber: Data Primer diolah Maret 2023

Pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,903 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) berkisar antara 0 (nol) sampai satu (0 ≤ R<sup>2</sup> ≤ 1).

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Parsial antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888 <sup>a</sup>	,788	,784	2,88771
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: Data Primer diolah Maret 2023

Pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,788. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 78,8% sedangkan sisanya 21,2% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Parsial antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 <sup>a</sup>	,722	,717	3,30511
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Data Primer diolah Maret 2023

Pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,722. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,2% sedangkan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 <sup>a</sup>	,815	,809	2,717
c. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				
d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer diolah Maret 2023

Pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,815. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 81,5% sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti.

## Pengujian Hipotesis

### Hasil Signifikansi Parsial (Uji-t)

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,500	1,616		,310	,758
	Disiplin Kerja	,485	,090	,604	5,414	<,001
	Motivasi Kerja	,295	,100	,328	2,941	,005
a. Dependent variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Primer diolah Maret 2023

Dari tabel 4.10 di atas dapat diketahui nilai *thitung* sebesar 5,414 sedangkan nilai *ttabel* dengan  $df=59$  sebesar 2,00100 karena nilai *thitung* > *ttabel* dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hengda Steel Indonesia..

Pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui nilai *thitung* sebesar 2,941 sedangkan nilai *ttabel* dengan  $df=59$  sebesar 2,00100 karena nilai *thitung* > *ttabel* dan nilai signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hengda Steel Indonesia

### Hasil Signifikansi Simultan (Uji-F)

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1891,628	2	945,814	128,128	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	428,142	58	7,382		
	Total	2319,770	60			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja.						

Sumber: Data Primer diolah Maret 2023

Pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui nilai *Fhitung* sebesar 128,128 dan nilai *Ftabel* sebesar 3,15 artinya *Fhitung* lebih besar dari *Ftabel* dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hengda Steel Indonesia.

### Pembahasan Penelitian

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan empiris hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 0,544 + 0,712X_1$  dengan nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,712. Hal ini berarti jika variabel Disiplin Kerja naik 1 (satu) akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,712. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,888 yang berarti pada model regresi ini, variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan pada PT. Hengda Steel Indonesia dengan kategori hubungan sangat baik dan kontribusi pengaruh sebesar 78,8% dan sisanya 21,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hasil Uji-t parsial bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hengda Steel Indonesia.

Hal ini terlihat pada nilai *thitung* sebesar 5,414 sedangkan nilai *ttabel* dengan  $df=59$  sebesar 2,00100 karena nilai karena nilai *thitung* > *ttabel* dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hengda Steel Indonesia.

Menurut Hasibuan (2017:43), “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marayasa. N. dan Faradila. A. (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dinar Indonesia” dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. Hal ini dibuktikan nilai *thitung* > dari *ttabel* yaitu  $5,478 > 1,669$  dengan nilai probabilitas ( $0,01 < 0,05$ ) artinya signifikan atau dengan kata lain  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan empiris hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 6,366 + 0,764X_2$  dengan nilai koefisien regresi variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,764. Hal ini berarti jika variabel Motivasi naik 1 (satu) akan meningkatkan variabel Kinerja

Karyawan sebesar 0,764. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,850 yang berarti pada model regresi ini, variabel Motivasi memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan pada PT. Hengda Steel Indonesia dengan kategori hubungan sangat baik dan kontribusi pengaruh sebesar 72,2% dan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hasil Uji-t parsial bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hengda Steel Indonesia.

Hal ini terlihat pada nilai *thitung* sebesar 2,941 sedangkan nilai *ttabel* dengan  $df=59$  sebesar 2,00100 karena nilai *thitung* > *ttabel* dan nilai signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hengda Steel Indonesia.

Menurut Sutrisno (2016:146), “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni. S. dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hal ini dibuktikan nilai *thitung* > dari *ttabel* yaitu  $5,043 > 2,756$  dengan nilai probabilitas ( $0,000 < 0,01$ ) artinya signifikan atau dengan kata lain  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan empiris hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi linear berganda  $Y = 0,500 + 0,485X_1 + 0,295X_2$  dengan nilai konstanta (a) sebesar 0,500, jika diasumsikan variabel independen dalam keadaan diam (nol) maka variabel dependen akan dipengaruhi sebesar 0,500. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,903 yang berarti pada model regresi ini, variabel Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan pada PT. Hengda Steel Indonesia dengan kategori hubungan sangat baik dan kontribusi pengaruh sebesar 81,5% dan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji-F simultan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hengda Steel Indonesia. Hal ini terlihat pada nilai nilai *Fhitung* sebesar 128,128 dan nilai *Ftabel* sebesar 3,18 karena nilai *Fhitung* > *Ftabel* dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hengda Steel Indonesia.

Menurut Hasibuan (2017:43), “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:146), “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristanti. D dan Lestari. R (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada UD. Pratama Karya Kota Kediri” dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,574 atau 57,4% dan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang ada, peneliti menarik beberapa kesimpulan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hengda Steel Indonesia dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian yaitu 61 responden, sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 0,544 + 0,712X_1$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,888 atau dalam kategori sangat kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 78,8% dan sisanya 21,2%

dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung 5,414 > ttabel 2,00100 dan probabilitas signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hengda Steel Indonesia.

2. Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 6,366 + 0,764X_2$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,850 atau dalam kategori sangat kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 72,2% dan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung 2,941 > ttabel 2,00100 dan probabilitas signifikan sebesar 0,005 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hengda Steel Indonesia.
3. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 0,500 + 0,485X_1 + 0,295X_2$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,903 atau dalam kategori sangat kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 81,5% dan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung 128,128 > Ftabel 3,18 dan probabilitas signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hengda Steel Indonesia.

## REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Ed. Zanafa.
- Arisnati, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Nganjuk. *Jurnal JIMEK*, vol. 2. No. 1. E-ISSN: 2621-2374.
- Edison, E., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Provinsi Riau. *Jurnal HUMANIORA*, vol. 4. No. 1. E-ISSN: 2548-9585.
- Ganyang, M. T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: IN Media.
- George, T. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Personaliala dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya Kota Binjai. *Jurnal Nasional Multidisiplin Ilmu*, vol. 2.No. 1, E-ISSN: 2616-171X, P-ISSN: 2598-3083.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Alimah, V. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kahatex. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, vol. 3. No. 2, E-ISSN: 2599-3410, P-ISSN: 2614-3259.
- Juliyanti, B., & Onsardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, vol. 1. No. 2. E-ISSN: 2723-424X.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada UD. Pratama Karya Kota Kediri. *Jurnal Nusamba*, vol.4. No. 2, E-ISSN: 2523-0929, P-ISSN: 2549-5291.

- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marayasa, N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, vol. 2. No. 1. E-ISSN: 2622-9935, P-ISSN: 2622-8882.
- Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, vol. 4. No. 1, E-ISSN: 2599-171X, P-ISSN: 2598-9545.
- Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2015). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Singodimedjo dalam Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Mansuia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sinungan, M. (2017). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Tumbuh KembangYamet Pamulang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 2. No. 2.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, vol. 2. No. 2. E-ISSN: 2772- 131.
- Sutrisno, E. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT. Gramedia.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Rajagrafindo Persada..