



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Parkland World Indonesia di Kabupaten Jepara

Nurfadilah Dwiyanti ¹, Gina Fauziah ²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
e-mail: nurfadilahdwiyanti20@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (September 2024) Disetujui (September 2024) Diterbitkan (September 2024)</p> <p>Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Jepara. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 111 responden dengan teknik <i>simple random sampling</i>. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan metode penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 88,6% sedangkan sisanya 11,4% dipengaruhi faktor lain.</p>
<p>Keywords: <i>Work Discipline, Work Motivation, Employees Performance</i></p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline to employees performance, to know and analyze the effect of work motivation to employees performance and to find out and analyze the effect of work discipline and work motivation to employees performance at PT. Parkland World Indonesia Regency Jepara. The research method used is quantitative. The subjects of this research such us 111 respondents with the sampling technique uses simple random sampling. The data were collected technique used is a questionnaire. Data analysis techniques in this study used the Classic Assumption Test, Multiple Regression, t Test, F Test and Determination Coefficient. The result of this research showed patially of work discipline variables have a significant influence to employees performance, partially known work motivation variables have a significant influence to employees performance, simultaneously it is known that work discipline and work motivation have a significant influence to employees performance with the coefficient of determination is 88,6%, the remaining 11,4% is influecend by other factors not examined.</i></p>

PENDAHULUAN

Dalam masa transisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya salah satunya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Setiap perusahaan atau organisasi memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja sangat bermanfaat, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan terciptanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Menurut (Kristanti & Ria, 2019: 108) mengatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para 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.

Motivasi kerja pada dasarnya adalah bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada sistem penilaian yang berlaku untuk semua orang. Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Selain itu, motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan bekerja lebih antusias, dan pada akhirnya perusahaan akan terbantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Motivasi kerja juga penting untuk realisasi diri karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik biasanya memiliki catatan frekuensi, pergantian kerja, dan kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan tanpa motivasi kerja. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang dimana perusahaan menginginkan karyawannya berkerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Isvandiar & Idris, 2018 19). Oleh karena itu kinerja penting bagi organisasi karena kinerja karyawan mengarah pada kesuksesan bisnis. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk peralatan, lingkungan kerja fisik, pekerjaan yang bermakna, prosedur operasi standar, penghargaan untuk sistem yang baik atau buruk, harapan kinerja, umpan balik tentang kinerja, selain pengetahuan, kepuasan, keterampilan dan sikap. Kinerja yang baik diperlukan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar kerja yang diinginkan perusahaan.

PT Parkland World Indonesia Kabupaten Jepara adalah salah satu Perusahaan PMA di Jepara Asal Korea yang memproduksi Sepatu Adidas yang terletak di Desa Pelang RT/RW 06/02 Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara. Pada PT. Parkland World Indonesia (PWI) Jepara merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing Korea yang bergerak dalam bidang manufaktur sepatu brand Adidas untuk target ekspor ke berbagai negara yang menyerap banyak tenaga kerja dari masyarakat sekitar. PT. Parkland World Indonesia (PWI) 3 sebuah

perusahaan asal korea yg memproduksi sepatu adidas yang terletak di Desa Pelang Rt 06 Rw 02 Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara telah diresmikan pada tanggal 08-09-2016.

Berdasarkan data absensi rata-rata tingkat absensi karyawan PT Parkland World Indonesia Kabupaten Jepara selama 3 tahun terakhir mengalami fluktuatif. Bisa dilihat pada tahun 2020 persentase absensi karyawan mencapai 19,1% dengan tingkat alpa 20 kali, izin 35 kali, sakit 22 kali dan terlambat 40 kali. Pada tahun 2021 persentase meningkat absensi karyawan mencapai 22,6% dengan tingkat alpa 25 kali, izin 37 kali, sakit 34 kali dan terlambat 43 kali. Pada tahun 2022 absensi karyawan mengalami penurunan mencapai 22,5% dengan tingkat alpa 23 kali, izin 37 kali, sakit 30 kali dan terlambat 30 kali. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai izin setiap bulannya. Perubahan ini terus berlangsung secara signifikan maka dengan demikian bahwa kedisiplinan karyawan PT Parkland World Indonesia Kabupaten Jepara belum baik.

Menurut Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) secara psikologis, kemampuan *reality (knowledge and skill)*, faktor motivasi. Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan, menurut pihak manajemen menurunnya kinerja karyawan yaitu karena memiliki motivasi yang rendah dalam menjalankan pekerjaannya, karena banyak karyawan yang bekerja secara tidak maksimal sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh para karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Motivasi bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu organisasi. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan setiap individu untuk mencapai kinerja yang baik atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Indikator yang mengukur motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) yaitu, tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja suatu karyawan. Secara teori dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT Parkland World Indonesia dan sebaliknya ketika disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah. Tingginya motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan tinggi kinerja dari karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan tersebut rendah maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, ditinjau dari tingkat ekplanasi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2017) pengertian hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Variabel independen (mempengaruhi) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sedangkan variabel dependen (dipengaruhi) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Jepara yang beralamatkan di Desa Pelang RT/RW 006/002 Kecamatan Mayong, Kabupaten Jepara. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Jepara yang berjumlah 153 karyawan kantor. Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* dengan nilai *error level* sebesar 5% atau 0,05, jumlah karyawan yang dijadikan sampel sebanyak 111 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,183	1,298		1,682	,096		
	Disiplin Kerja	,545	,041	,617	13,204	,000	,485	2,063
	Motivasi Kerja	,388	,046	,394	8,426	,000	,485	2,063

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan pada tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,183 + 0,545X_1 + 0,388X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 2,183 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan jika tidak ada variabel bebas bernilai 2,183
- b. $b_1 = 0,545$ artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,545 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Disiplin Kerja). Jadi apabila Disiplin Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,545 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- c. $B_2 = 0,388$ artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,388 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Motivasi Kerja). Jadi apabila Motivasi Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,388 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi diatas, dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) digunakan nilai R², nilai R² terdapat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,941 ^a	,886	,883	1,525	1,719

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 25

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada tabel 2 diperoleh hasil *adjusted R²* (koefisien determinasi) sebesar 0,886. Artinya bahwa 88,6% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 11,4% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, nilai R (koefisien korelasi sebesar 0,946, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori kuat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F-Test bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana jika nilai Sig. < 0,05 atau f hitung > F tabel maka terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antaras variabel independen terhadap dependen. Berikut hasil uji F penelitian ini:

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1942,617	2	971,308	417,745	,000 ^b
	Residual	251,113	108	2,325		
	Total	2193,730	110			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 3 nilai F hitung sebesar 417,745. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0,05$; db regresi = 2; db residual = 109) adalah sebesar 3,08. Karena F hitung > F tabel yaitu 417,745 > 3,08 atau nilai sig F (0,00) < $\alpha = 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Y (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel X (Motvasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂)).

Uji Parsial (Uji t)

Uji T-Test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Dimana jika nilai Sig. < 0,05 dari hasil output penelitian terdapat pengaruh secara individual antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen atau nilai t hitung > t tabel. Berikut hasil uji T pada penelitian ini:

Tabel 4 Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,183	1,298		1,682	,096		
	Disiplin Kerja	,545	,041	,617	13,204	,000	,485	2,063
	Motivasi Kerja	,388	,046	,394	8,426	,000	,485	2,063

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. t test antara X₁ (Disiplin Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 13,204. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$; db residual = 109) adalah sebesar 1,98. Karena t hitung > t tabel 13,204 > 1,98 atau nilai sig t (0,00) < $\alpha = 0,05$ maka pengaruh X₁ (Disiplin Kerja)

terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah signifikan. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Disiplin Kerja.

2. t test antara X2 (Motivasi Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 8,426. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$; db residual = 109) adalah sebesar 1,98. Karena t hitung $>$ t tabel $8,426 > 1,86$ atau nilai $sig\ t(0,00) < \alpha = 0,05$ maka pengaruh X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah signifikan. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi Kerja.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Secara Simultan antara Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat (2019) bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai F hitung sebesar 417,745 sedangkan nilai F Tabel adalah sebesar 3,08. Karena F Hitung $>$ dari F Tabel yaitu $417,745 > 3,08$ atau nilai $Sig\ F(0,00) < \alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Dari hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ini, maka dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Parkland World Indonesia Kabupaten Jepara. Maksud dari pernyataan ini adalah meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja yang dilakukan oleh PT Parkland World Indonesia Kabupaten Jepara akan meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.

Pengaruh Secara Parsial antara Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji regresi linier berganda menerangkan bahwa variabel Disiplin Kerja pada penelitian ini berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang artinya dengan meningkatkan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada pengumpulan data kepada responden didapat bahwa disiplin kerja sudah dilakukan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor pernyataan dalam kategori baik. Dari kesepuluh item, distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan lama masa kerja karyawan bekerja diperusahaan memudahkan karyawan dalam bekerja. Sedangkan pada pernyataan karyawan tidak pernah melakukan pertengkaran dengan sesama karyawan. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan oleh PT Parkland World Indonesia Kabupaten Jepara untuk lebih mengawasi karyawannya agar terus menjalin hubungan kerja yang baik antar karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempengaruhi positif terhadap kinerja karyawan yang artinya disiplin kerja karyawan PT Parkland World Indonesia Kabupaten Jepara telah sesuai harapan. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat (2019) yang dari hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji regresi linier berganda menerangkan bahwa variabel Motivasi Kerja pada penelitian ini berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang artinya dengan meningkatkan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada pengumpulan data kepada responden didapat bahwa motivasi kerja sudah dilakukan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor pernyataan dalam kategori baik. Dari kesepuluh item, distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan karyawan termotivasi dalam bekerja di PT Parkland

Indonesia Kabupaten Jepara untuk memenuhi tempat tinggal. Sedangkan pada pernyataan terendah terletak pada pernyataan karyawan termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan kesehatan. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan oleh PT Parkland World Indonesia Kabupaten Jepara untuk lebih dapat memperhatikan jaminan kehidupan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja mempengaruhi positif terhadap kinerja karyawan yang artinya motivas kerja karyawan PT Parkland World Indonesia Kabupaten Jepara telah sesuai harapan. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat (2019) yang dari hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Jepara dengan variabel bebas yang digunakan adalah variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Jepara. Yang mana disiplin yang dirasakan oleh karyawan diperusahaan, bahwa lama masa kerja karyawan diperusahaan memudahkan dalam bekerja. Hasil ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 13,204 > t_{tabel} 1,98$, terdapat alasan yang kuat untuk menerima H_1 dan menolak H_01 , didukung oleh nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Jepara. Yang mana motivasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal. Hasil ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 8,426 > t_{tabel} 1,98$, terdapat alasan yang kuat untuk menerima H_2 dan menolak H_02 , didukung oleh nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Jepara. Yang mana jika disiplin kerja dan motivasi kerja dikelola dengan baik akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 417,745 > F_{tabel} 3,08$, yang artinya ada alasan kuat untuk menerima H_3 dan menolak H_03 , didukung oleh nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), yang menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSATAKA

- Abdullah, T., & Tantri F. (2019). Manajemen Pemasaran. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Ardana, I Komang. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azhar, Muhammad Elfi., Deisyia Utama Nurdin & Yudi Siswadi. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, Hal. 46-60.

- Buharnudin., Rony., & Ellen Theresia Sitohang. (2021). Customer Guilt and Green Banking Services. *International Journal of Consumer Studies*, 45(1), 38-53.
- Dewi, Chadek Novi Charisma., I Wayan Bagia & Gede Putu Agus Jana Susila. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 2, No. 1.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Polewali Mandar. *Jurnal Manajemen* 13(2), 289.
- Hanifah, Dina. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Harahap, Sandhi Fialy., & Satria Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 1, Hal. 120-135.
- Hasibuan, SP Melayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hestyana, Wiwik. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Cabang Makassar. *Jurnal Riset XVIII Vol. 3 No.7*.
- Hidayat, Dimas Hari. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, Malang.
- Husain, Bachtiar. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hal. 1-15.
- Isvandiari, A., & Idris B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Jufrizen., & Tiara Safani Sitorus. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humanoria* 1(1).
- Kristanti, Desi., & Ria Lestari. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Cendekia.
- Lasmaya, S.M. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* 10(1), 25-43.
- Leuhery, Ferdy., & Asiani Sijabat. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Koya Ambon. *Jurnal Manajemen*, Vol 8, No. 2.
- Lilawati., & Mashari. (2017). Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen di Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, Vol 3 No. 1.
- Liyas, J., & Primadi R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 2(1), 17-26.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ke Sepuluh*. Jakarta: Rosda.
- Maslow H (1994) dalam Kulsum. (2023). Hubungan Teori Maslow Terhadap Motivasi Kerja pada Proyek Konstruksi. *Minetech Journal* Hal. 14.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 2.
- Nugroho. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Sumber Daya Manusia Profesional*. Jakarta: Universitas Katolik Atma Jaya.
- Prasetyo, E.T., & Marlina P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3(1), Hal. 21-30.
- Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal Zainal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins., & Coulter. (2019). *Management*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Safroni. (2018). *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Salam, Abdus. (2019). *Manajemen Sumber Daya Insan*. Cirebon: Stain Press.
- Santoso,A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Negara Indonesia Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni dan Teknologi*, 1(2), 247-272.
- Sedarmiyati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soejono. (2000). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Suali. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam. *Jurnal Universitas Putera Batam*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Herry. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.2, No.1.
- Susanto, Natalia. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *AGORA*, Vol. 7, No.1
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Organisasi*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijayanti, Vera Dwi. (2020). Pengaruh Hardskill dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gresik. *Majalah Ekonomi*, Vol. 25.
- Winata, Edi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja KARYAWAN Grand Inna Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen* 8(1)