

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Samwon Copper Tuber Indonesia- Tangerang

Fathan Arif , Dea Ayu Fitriyanissa

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

dosen unpam, email : dosen02154@unpam.ac.id Deaayu670@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samwon Copper Tube Indonesia secara parsial maupun secara simultan. metode yang digunakan adalah kuantitatif. teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 responden. analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, hasil penelitian ini adalah persamaan regresi $Y = 25,005 + 0,179X_1 + 0,416X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,588 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 34,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-34,5\%) = 65,5\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $(22,959 > 2,710)$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT. Samwon Copper Tube Indonesia partially or simultaneously. the method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample in this study was 90 respondents. data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, analysis of the coefficient of determination and hypothesis testing, the results of this study are the regression equation $Y = 25.005 + 0.179X_1 + 0.416X_2$. The value of the correlation coefficient or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.588, meaning that it has a moderate relationship. The value of the coefficient of determination or simultaneous influence contribution is 34.5% while the remaining $(100-34.5\%) = 65.5\%$ is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the calculated F value $> F_{table}$ or $(22.959 > 2.710)$. Thus H_0 was rejected and H_3 was accepted. This means that there is a significant influence simultaneously work discipline and work motivation on employee performance.

Keywords: Environment, Experience, Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era masa depan, keahlian organisasi dalam merekrut, meningkatkan, dan memelihara sumber daya berkualitas tinggi akan menjadi aspek penting dalam perumusan peningkatan organisasi berkinerja tinggi. Sumber daya manusia diatur untuk dapat melakukan sesuatu yang ditargetkan oleh sistem organisasi. Disiplin kerja ialah suatu hal yang penting bagi keberhasilan suatu organisasi, baik pada instansi pemerintahan maupun swasta. Suatu instansi akan dikatakan berhasil dalam mencapai tujuannya apabila setiap individu atau pegawai menerapkan disiplin ditempat kerja tersebut. Dengan kinerja setiap pegawai akan meningkat dan pada saat yang sama efisiensi operasional instansi akan meningkat.

Pelaku-pelaku bisnis tidak pernah lepas dari kualitas sumber daya manusia dimana karyawan yang berkompeten dan memiliki keahlian yang mumpuni mampu menggerakkan perusahaan mencapai target-target yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik buruknya suatu organisasi tentunya akan tercermin dari para pengelola organisasi tersebut, dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang penting dalam keberhasilan kemajuan Bangsa dan Negara, dengan baiknya kualitas sumber daya manusia maka Negara akan lebih maju dan bisa bertahan menghadapi persaingan-persaingan yang akan datang.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang

karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Penelitian ini dilakukan PT. Samwon Copper Tube Indonesia adalah sebuah pabrik manufaktur berbagai alat elektronik spare part lemari es. PT. Samwon Copper Tube Indonesia bekerja sama dengan tiga perusahaan lainnya yaitu PT. LG Electronics Indonesia, PT. Haier Electrical Appliances Indonesia dan PT. 3 Berlian Electric. Produk-produk telah dipasarkan ke seluruh Indonesia termasuk kabupaten dan desa-desa dalam 6 tahun ini. Kapasitas produksi saat ini adalah + 2, 400,00 (Dua Juta Empat Ratus Ribu) unit sampai dengan 3, 000,000 (Tiga Juta) unit pertahun. Untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi perusahaan. Perusahaan tersebut berlokasi di Kabupaten Tangerang, dengan luas tanah 100 H_a, bangunan 7.500 M². Perusahaan juga akan dilengkapi fasilitas alat uji dan perangkat pendukung lainnya sebagai bentuk investasi dan transfer teknologi dari investor Korea untuk menjaga kualitas dan menunjang kecepatan produksi di masa yang akan datang. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan pada tempat penelitian, peneliti menemukan beberapa fenomena serta permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam aktivitas operasional perusahaan. antara lain ketepatan waktu masuk kerja, terdapat masih banyak karyawan yang menggulur waktu untuk masuk bekerja. Selain itu juga di temukan permasalahan terkait kedisiplinan dalam memakai seragam. Terdapat beberapa karyawan yang tidak mengenakan seragam, mereja mengenakan baju yang tidak sesuai

peraturan perusahaan, padahal hal ini sangat penting karena berkaitan dengan kerapihan dan peraturan perusahaan.

Berdasarkan Observasi dan Riset dari hasil wawancara di lingkup kerja PT. Samwon Copper Tube Indonesia ditemukan beberapa masalah dalam kinerja karyawan yang ditemukan dalam bekerja, karyawan yang sudah memiliki target yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap harinya jarang melewati target dan lebih sering kurang dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun masalah-masalah yang terjadi pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia di Kabupaten Tangerang tersebut yaitu masih ada disiplin kerja yang belum optimal, karena disiplin yang belum optimal menunjukkan bahwa adanya karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada didalam perusahaan, artinya mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Masih rendahnya produktivitas kerja karyawan, karena masih adanya karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas yang tidak sesuai dengan standar perusahaan, serta masih adanya karyawan yang tidak memenuhi peraturan kerja yang berlaku.

Menurut HRD dari PT.Samwon Copper Tube Indonesia hal ini disebabkan makin dengan kondisi ruangan dan suasana kurang mendukung serta banyaknya absensi yang dilakukan karyawan karena mengambil pekerjaan di luar PT.Samwon Copper Tube Indonesia.

Permasalahan yang sering di hadapi dalam disiplin kerja PT. Phintraco Technology. batas waktu masuk kerja yang ditetapkan PT.Samwon Copper Tube Indonesia.masuk kerja pukul 08:00 WIB dan batas pulang kerja pukul 17:00 WIB dengan total jam kerja 9 jam. Pada saat Covid-19 ada perubahan terkait absensi karyawan didalam perusahaan, hal tersebut menimbulkan masalah baru terkait jadwal absensi karyawan dikarenakan karyawan belum terbiasa

menggunakan aplikasi absen *Phintraco Talents*. Faktanya masih banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa alasan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya rekapitulasi absensi karyawan tabel 1,1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT.Samwon
Copper Tube Indonesia - Tangerang

Kriteria Absensi	Tahun		
	2020 (Karyawan)	2021 (Karyawan)	2022 (Karyawan)
Sakit	34	22	24
Izin	60	70	74
Alpha	20	24	26
Cuti	51	44	43
Terlambat	29	32	36
Jumlah Hari Absen	165	160	167
Jumlah Hari Kerja	291	295	291
Jumlah Karyawan	80	87	90
Persentas i Tingkat Absensi	0,8 %	0,9 %	0,10%

Sumber: Hrd PT.Samwon Copper Tube Indonesia 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat tingkat absensi pada tahun 2020 sampai tahun 2022 pada PT.Samwon Copper Tube Indonesia mengalami peningkatan setiap tahun, terhitung dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Pada tahun 2020 tingkat absensi tercatat 0,8 %, dan pada tahun 2021 jumlah absensi 0,9% stabil tidak mengalami peningkatan, kemudian pada tahun 2022 jumlah absensi mengalami peningkatan menjadi 0,10%, adapun presentase kenaikan pertahunnya sekitar 0,1% kecuali di tahun 2020 ke 2022. Dominasi izin merupakan jumlah absensi paling tinggi tercatat tiap

tahunnya berada di atas 50 hari, sedangkan absensi paling rendah alph tiap tahunnya berada di bawah 30 hari, hal ini juga diperkuat dengan makin berkurangnya jumlah karyawan tiap tahunnya. Peningkatan jumlah absensi tiap tahunnya dapat kita simpulkan bahwa tingginya tingkat absensi menunjukkan bahwa karyawan yang bersangkutan kurang memiliki semangat kerja dengan alasan sakit tetapi tidak disertai dengan keterangan dokter, izin, cuti dan alpa.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”.

Menurut Sutrisno (2019:86) menyatakan bahwa “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”.

Menurut hasil hasil observasi pada PT.Samwon Copper Tube Indonesia permasalahan lain yang diamati oleh peneliti dalam motivasi perusahaan adalah, Perusahaan tidak menyediakan jaminan sosial yang berguna untuk hidup karyawan bahkan karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan selalu bekerja sama dengan tim lain lalu serta perusahaan tidak selalupemberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, serta peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Mungkin seorang akan termotivasi untuk bekerja karena kebutuhan fisiologisnya, atau pengakuan dari

pihak manajemen yang berupa tawaran atau kenaikan pangkat.

Hal ini selaras dengan pendapat Hafidzi (2019:12) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada karyawan dengan motivasi tinggi, kinerja karyawan bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, namun kinerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil kualitas dan kuantitas itu sendiri. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Dalam kenyataannya masih banyak pegawai yang tidak saling membantu dengan sesama rekan kerja dan support dalam menyelesaikan tugas.

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil observasi penulis juga menemukan bahwa motivasi kerja karyawan PT.Samwon Copper Tube Indonesia di Kabupaten Tangerang secara keseluruhan masih kurang. Dalam mengukur motivasi karyawan PT.Samwon Copper Tube Indonesia di Kabupaten Tangerang penelitian menggunakan tabel pemberian kompensasi karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Motivasi Karyawan Dari Beberapa
Aspek Jenis Pemberian Motivasi
PT.Samwon Copper Tube Indonesia
Tahun 2020 – 2022

No	Jenis Pemberian Motivasi	Program Motivasi Yang Diberikan	2020	2021	2022
1	Kebutuhan Fisiologis	Uang Makan	Ada	Tidak Ada	Ada
2	Kebutuhan Rasa Aman	BPJS dan JKK	Ada	Ada	Ada
		Pensiun dan Pesangon	Ada	Ada	Ada
3	Kebutuhan Sosial	THR / Gathering	Ada	Ada	Ada
4	Kebutuhan penghargaan	BonusTahunan	Ada	Ada	Tidak Ada
		Insentif Sesuai Pencapaian Targer Perusahaan	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada
5	Kebutuhan Akualitas Diri	Pelatihan/ Beasiswa	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber : Data PT.Samwon Copper Tube Indonesia 2022

Dari tabel 1.2. program pemberian motivasi di PT.Samwon Copper Tube Indonesia di Kabupaten Tangerang mengalami pengurangan jumlah program, dengan rincian berikut. Ada 6 program motivasi yang diberikan perusahaan tahun 2020, 5 program motivasi tahun 2021 dan 4 program motivasi di tahun 2022. Sedangkan program motivasi yang tidak ada pada perusahaan tersebut ditahun 2020 adalah insentive, tahun 2021 adalah uang makan dan pelatihan/beasiswa. Sedangkan ditahun 2022 program yang tidak ada adalah bonus tahunan, insentive dan pelatihan.

Adapun kurangnya kesadaran karyawan terhadap peraturan perusahaan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini kinerja menjadi penentu dalam keberhasilan perusahaan, kinerja itu sendiri mempunyai beberapa makna. Menurut Afandi (2018:149) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Selanjutnya dapat dilihat pula kinerja pegawai yang kurang baik karena kurangnya disiplin dan motivasi kerja yang dimiliki pegawai. Karena kinerja lebih banyak dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Hal ini selaras dengan pendapat Firda (2015:19) menyatakan bahwa Kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan. Setiap pekerjaan dalam bidang apapun selain membutuhkan kemampuan dan atau kecakapan pribadi juga membutuhkan motivasi dan disiplin yang baik pada diri pegawai, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil sebaik baiknya

PERILAKU KERJA	2020			2021			2022		
	Bt (%)	N	Skr (%)	Bt (%)	N	Skr (%)	Bt (%)	N	Skr (%)
Kedisiplinan	10	65	6,5	10	65	6,5	10	60	6
Tanggung Jawab	10	65	6,5	10	65	6,5	10	60	6
Kerjasama	10	70	7	10	60	6	10	60	6
Kepemimpinan	10	7	7	10	65	6,5	10	65	6,5
HASIL KERJA									
Kualitas Kerja	20	70	14	20	65	13	20	65	13
Kuantitas Kerja	20	70	14	20	65	13	20	65	13
Keterampilan Kerja	20	70	14	20	70	14	20	65	13
JUMLAH	100		69	100		65,5	100		63,5

Permasalahan yang sering di hadapi dalam kinerja karyawan pada PT.Samwon Copper Tube Indonesia di Kabupaten Tangerang masih belum terlihat maksimal menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian, karena pekerjaan karyawan yang selalu tidak tepat waktu, sehingga pekerjaan yang tidak selesai harus dikerjakan oleh karyawan lain, dan menyebabkan beban pekerjaan bertambah, pada saat terjadi Covid-19 perusahaan memberikan fasilitas berupa laptop kepada karyawan, namun ada permasalahan yang muncul yaitu tidak semua mendapatkan fasilitas laptop yang baru sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap semangat kerja yang menurun sehingga menurunkan kualitas kerja yang kurang memuaskan atau kurang baik terhadap kinerja karyawan, Berikut data kinerja karyawan PT.Samwon Copper Tube Indonesia di Kabupaten Tangerang selama tiga tahun (2020-2022) digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Penilaian Kinerja PT.Samwon

Copper Tube Indonesia -Tangerang Tahun 2020 - 2022

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada PT.Samwon Copper Tube Indonesia tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan PT.Samwon Copper Tube Indonesia mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai dengan 2022 dalam semua aspek baik itu perilaku kerja (kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama dan kepemimpinan) atupun hasil kerja (kualitas kerja, kuantitas kerja, keterampilan kerja). Oleh karena itu, interpretasi data dari tabel penilaian tersebut CV. Ide Creative Printing Tangerang Selatan memberikan standar penilaian sesuai peraturan perusahaan kinerja karyawan.

Ket : BT adalah bobot, N (Nilai kinerja), Skr (Skor)

Tabel 1.4
Standar Nilai Kerja Karyawan

NO	SKALA NILAI	KATEGORI
1	>91	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60<	Buruk

Sumber:Peraturan PT.Samwon Copper Tube Indonesia tahun 2022

Hal tersebut dapat menunjukkan hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir kinerja karyawan dalam kategori kurang. Hal ini jika terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami penurunan dengan tingkat kinerja terendah pada tahun 2020 dengan kategori cukup dengan angka 69%, dengan adanya indikasi tanggung jawab dengan nilai paling rendah 6% Sedangkan pada tahun berikutnya mengalami penurunan kinerja karena kedisiplinan dan tanggung jawab yang rendah yaitu 6,5% sehingga kinerjajapun mendapat kategori kurang, pada tahun 2022 mengalami penurunan kinerja

kembali dengan menyentuh angka 63,5%, sehingga dikategorikan kinerja karyawan makin menurun atau kurang.

Kinerja karyawan pada PT.Samwon Copper Tube Indonesia belum terlihat maksimal menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian, karena pekerjaan karyawan yang selalu tidak tepat waktu. Pekerjaan yang tidak selesai harus dikerjakan oleh karyawan lain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Samwon Copper Tube Indonesia - Tangerang ”**

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan pada identifikasi permasalahan latar belakang di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini yang di ungkap adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT.Samwon Copper Tube Indonesia Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT.Samwon Copper Tube Indonesia Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT.Samwon Copper Tube Indonesia Tangerang??

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada identifikasi permasalahan latar belakang dan rumusan masalah diatas penulis membuat tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT.Samwon Copper Tube Indonesia Tangerang.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT.Samwon Copper Tube Indonesia Tangerang.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT.Samwon Copper Tube Indonesia Tangerang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Abdullah (2014:2) menyatakan bahwa “manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (man, money, material, machine dan method) secara efisien dan efektif”.

Sedangkan menurut Anoraga (2019:109) menyatakan bahwa “Manajemen adalah proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Menurut Firmansyah (2018:4) menyatakan bahwa “manajemen adalah ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Menurut saya menyatakan bahwa manajemen adalah pengatur sebuah perencanaan kehidupan baik waktu

keuangan pemasaran dan seluruh aspek kehidupan..

B. Fungsi Manajemen SDM

Fungsi manajemen sering kali diartikan sebagai tugas-tugas manajer, beberapa klarifikasi fungsi-fungsi manajemen menurut Hasibuan (2017:21) menyatakan bahwa sebagai berikut:

a. Perencanaan (Planning)

Merupakan fungsi manajemen yang fundamental, karena fungsi ini dijadikan sebagai landasan atau dasar bagi fungsi-fungsi manajemen lainnya. Perencanaan meliputi tindakan pendahuluan mengenai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana hal tersebut akan dikerjakan agar tujuan yang dikehendaki tercapai.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Merupakan proses penyusunan kelompok yang terdiri dari beberapa aktivitas dan personalitas menjadi satu kesatuan yang harmonis guna ditunjuk ke arah pencapaian tujuan.

c. Menggerakkan (Actuating)

Merupakan suatu tindakan menggerakkan semua anggota kelompok agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

d. Pengawasan (Controlling)

Merupakan usaha mencegah terjadinya atau timbulnya penyimpangan - penyimpangan aktivitas yang telah dilakukan dari sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Unsur - Unsur Manajemen

Menurut Hasibuan (2017:9) menyatakan bahwa manajemen itu terdiri dari enam unsur elemen yang disingkat dengan (6M), yaitu :

a. Man yaitu tenaga kerja manusia, baik tenaga kerja pimpinan maupun tenaga kerja operasional.

b. Money yaitu salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur

jumlah uang yang beredar dalam organisasi.

c. *Methods* yaitu cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan – pertimbangan kepada sasaran

d. *Materials* yaitu bahan – bahan yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa.

e. *Machines* digunakan untuk memberikan kemudahan untuk menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. *Market* merupakan tempat dimana organisasi menyebar produknya, memasarkan produk barang, tentu sangat penting sebab bila barang yang diproduksi tidak laku maka proses produksi barang akan berhenti, proses tidak akan berlangsung

f. *Market (Pasar)* yaitu adalah perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penerapan program, kebijakan, strategi, dan teknik pemasaran untuk menciptakan permintaan akan penawaran produk atau jasa.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2016:145) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Husain (2018:6) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu jenis inisiatif karyawan yang ditujukan untuk meningkatkan dan mempengaruhi kesadaran, perilaku, dan sikap karyawan, sehingga perilaku karyawan tersebut berusaha untuk mematuhi atau bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan prestasi kerja secara sukarela.

Menurut Sinambela (2019:309) menyatakan bahwa Disiplin adalah melakukan apa yang telah disepakati dalam perjanjian tertulis, lisan atau peraturan atau adat dengan pimpinan dan pekerja. Peraturan dibuat dan disetujui oleh seluruh karyawan di perusahaan, baik atasan maupun bawahan, baik tertulis maupun lisan.

Menurut Idris (2019:77) menyatakan bahwa Disiplin adalah suatu cara yang digunakan oleh manajer sebagai sarana berinteraksi dengan pekerja agar mereka siap untuk mengubah perilaku dan sebagai tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemauan untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma yang berlaku. Sebagai suatu dasar yang dikomunikasikan pada karyawan untuk merubah sikap dan pandangan karyawan untuk taat terhadap aturan yang telah ada di perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah kesiapan seorang pegawai/karyawan dalam mentaati aturan-aturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungannya..

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011: 141) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain

perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Sutrisno (2010:110) menyatakan bahwa “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Menurut Satrianegara (2013:163) menyatakan bahwa “Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong di luar diri seseorang tersebut harus dapat ditimbulkan oleh pimpinan agar hal-hal diluarnya seseorang tersebut turut mempengaruhinya”

Dari definisi di atas tersebut dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

E. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2016:55) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja, diantaranya adalah:

a. Kebutuhan fisiologis (physiological need). Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (safety need). Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan

perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (Social need). Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya

F. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Setyawati (2018:406) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah Deskripsi tingkat pencapaian impelentasi / program kebijakan / kegiatan dalam pencapaian visi, sasaran, tujuan maupun misi organisasi sebagaimana dinyatakan dalam perencanaan strategis organisasi. (perencanaan strategis). Estimasi atas target yang ditetapkan perusahaan untuk karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Menurut Arisanti (2019:106) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah ketersediaan individu atau kelompok untuk mengerjakan tugas serta mengembangkannya sesuai dengan peran mereka dengan hasil yang diharapkan. Kemampuan karyawan dalam bekerja untuk menjalankan dan memperbaiki pekerjaan maupun tanggung jawabnya untuk mencapai target maupun tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari perilaku kerjanya dalam melaksanakan kegiatan pekerjaannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta gambaran tingkat pencapaian

pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi.

G. Unsur-unsur Kinerja Karyawan

Ada beberapa aspek dalam kinerja menurut Hasibuan yang disaduri dalam buku Mangkunegara (2017:18) menyatakan bahwa aspek-aspek yang terdapat dalam kinerja diantaranya yaitu :

a. Hasil Kerja

Kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Kedisiplinan

Kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

c. Kreatifitas

Dapat dilihat dari kemampuan menerapkan kreatif dalam memecahkan suatu permasalahan.

d. Kerja Sama

Kemampuan karyawan dalam bekerja secara tim, tanpa adanya konflik dan saling menghargai.

e. Kecakapan

Terkait dengan unsur-unsur seperti kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan strategi dan kemampuan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat.

H. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:75) menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu

harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

c. Pengetahuan kerja

Kemampuan seseorang dalam mengetahui urutan pekerjaan atau tahapan-tahapan dalam melaksanakan pekerjaannya.

I. Hipotesis Penelitian

Berikut dibawah ini dugaan sementara yang dapat dihasilkan dari penelitian berdasarkan paparan sebelumnya di latarbelakang, *mindmap* maupun kajianteori:

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia di Kabupaten Tangerang.

Ha : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia di Kabupaten Tangerang

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia di Kabupaten Tangerang.

Ha : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia di Kabupaten Tangerang.

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia di Kabupaten Tangerang.

Ha : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia di Kabupaten Tangerang.

III. METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia di Kabupaten Tangerang. Penelitian ini dilakukan karena penulis ingin mengetahui bagaimana Pengaruh

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia di Kabupaten Tangerang yang beralamat jl. Raya H. Tabrin No.28 RT.02 / RW.02 Desa Cirarab, Kec. Legok Kab. Tangerang

Dengan menggunakan Metode penelitian kuantitatif, peneliti menguji sampel dari populasi, menganalisa data statistic utk menguji dugaan sementara.

Dalam penelitian ini seluruh subjek atau objek di teliti sehingga dapat disebut sebagai sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2019:82) menyatakan bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Samwon Copper Tube Indonesian yang berjumlah 90 karyawan.

IV. Hasil Dan Pembahasan

A. Gambaran Objek Penelitian

PT. Samwon Copper Tube Indonesia yang bergerak dalam bidang manufacturing spare part lemari es. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 19 April 2000 yang berdomisili di Jl. Raya H. Tabri No.28 Cirarab Legok Tangerang.

Saat ini PT. Samwon Copper Tube Indonesia mempunyai karyawan dengan latar belakang pendidikan mulai dari SMA sampai perguruan tinggi dengan umur rata-rata 30 tahun. Waktu kerja yang ditentukan yaitu : senin – jumat mulai pukul 07.15 - 16.30. Perusahaan ini telah disertifikasi ISO 9001 : 2000 quality management system ditahun 2006 dan di perbaharui sertifikatnya dengan menggunakan standar ISO 9001 : 2008 pada tahun 2009.

B. Penemuan dan Pembahasan

1. Validity dan Reliability Test

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:361) menyatakan bahwa ”valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung $>$ r tabel atau dapat juga dengan nilai α $>$ standar kritis α , maka dikatakan valid. Untuk menguji validitas setiap instrumen, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

Keterangan:

$$r_{hitung} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \cdot \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi antar X

dan Y

n = jumlah responden

x = skor item kuesioner

y = total skor item kuesioner

Σx^2 = jumlah kuadrat seluruh skor

X

Σy^2 = jumlah kuadrat seluruh skor

Y

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja				
No	Poin Quiz	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Result VALID?
1	DK1	0.277	0.207	Yes
2	DK2	0.269	0.207	YES
3	DK3	0.641	0.207	YES
4	DK4	0.486	0.207	YES
5	DK5	0.665	0.207	YES
6	DK6	0.560	0.207	YES
7	DK7	0.669	0.207	YES
8	DK8	0.696	0.207	YES

9	DK9	0.706	0.207	YES
10	DK10	0.230	0.207	YES
11	DK11	0.305	0.207	YES
12	DK12	0.281	0.207	YES
13	DK13	0.314	0.207	YES
14	DK14	0.459	0.207	YES
15	DK15	0.361	0.207	YES
Pengalaman Kerja				
1	M1	0.344	0.207	YES
2	M2	0.381	0.207	YES
3	M3	0.216	0.207	YES
4	M4	0.406	0.207	YES
5	M5	0.574	0.207	YES
6	M6	0.495	0.207	YES
7	M7	0.604	0.207	YES
8	M8	0.634	0.207	YES
9	M9	0.567	0.207	YES
10	M10	0.226	0.207	YES
11	M11	0.219	0.207	YES
12	M12	0,230	0.207	YES
13	M13	0.267	0.207	YES
14	M14	0.341	0.207	YES
15	M15	0.232	0.207	YES
Buying Decision				
1	KK1	0.458	0.207	YES
2	KK2	0.480	0.207	YES
3	KK3	0.487	0.207	YES
4	KK4	0,259	0.207	YES

5	KK5	0.494	0.207	YES
6	KK6	0.382	0.207	YES
7	KK7	0.517	0.207	YES
8	KK8	0.691	0.207	YES
9	KK9	0.413	0.207	YES
10	KK10	0.573	0.207	YES
11	KK11	0.400	0.207	YES
12	KK12	0.348	0.207	YES
13	KK13	0.288	0.207	YES
14	KK14	0.370	0.207	YES
15	KK15	0.256	0.207	YES

Selaras dengan pernyataan Sugiyono (2013) dalam bukunya yang mengatakan bahwa Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana table hasil validitas sebelumnya menunjukkan bahwasanya seluruh *scoring* r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{Table} (0,1832). Karenanya, dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan dalam survey ini valid dan dapat digunakan sebagai instrumentasi penelitian.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau hkonsumenl atau tidak. Menurut Ghazali (2019:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau hkonsumenl jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut

reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

1) Jika nilai Cronbach Alpha > 0,600, maka instrumen reliabel.

2) Jika nilai Cronbach Alpha < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26, yang hasilnya sebagai berikut:.

Table 6 Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
DK	0,713	15	Reliable
MK	0,665	15	Reliable
KK	0,672	14	Reliable

2. Test Classic's Assumption

a. Normality Test

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika $significancy > 0.050$, maka data dinyatakan normal.

b. Jika $significancy < 0.050$, maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

:

Table 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.49191298
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.050
Test Statistic		.055
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.		

Melihat table hasil, didapatkan nilai Unstandardized Residual Regresi sebesar 0,200 . Sehingga dapat dikemukakan bahwa seluruh data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi data berdistribusi normal.

b. Multikolinieritas Test

Uji multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance value > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas

2) Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Table 8 Hasil Uji Multi kolinier

Model	Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.005	4.898		5.105	.000		
	Disiplin Kerja	.179	.112	.209	1.604	.112	.442	2.263
	Motivasi Kerja	.416	.131	.415	3.178	.002	.442	2.263

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,442 dan motivasi kerja sebesar 0,442 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 2,263 dan variabel motivasi kerja sebesar 2,263 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

c. Test Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1) Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.

2) Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.982	3.048		-.979	.331
	Disiplin Kerja	.017	.070	.038	.242	.809
	Motivasi Kerja	.085	.082	.166	1.049	.297

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar

0,809 dan motivasi kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,297 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

3. Pengaruh Secara Partial

Pengujian hipotesis lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

(a) Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H0 diterima dan H1 ditolak

(b) Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H0 ditolak dan H1 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

(a) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H0 diterima dan H1 ditolak

(b) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $t_{tabel} = t_{\alpha, df}$ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)

α = tarif nyata 5%

$df = (n-2)$, maka diperoleh $(90-2) = 88$, maka $t_{tabel} = 1,987$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau ρ value < Sig.0,05.

Table 9 Hasil Uji Partial t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.260	4.878		5.383	.000
	Motivasi Kerja	.573	.088	.571	6.526	.000

Hasil Pengujian Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 33,331 + 0,445X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 33,331 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 33,331 point.

b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,445 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,445 point.

Hasil Pengujian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 26,260 + 0,573X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 26,260 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 26,260 point.

b. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,573 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,573 point.

4. Pengaruh Secara Bersamaan (Simultanous)

Uji pengaruh secara bersama atau simultan, dengan kata lain Uji F

mnejelaskan ada atau tidaknya signifikansi hasil analisis regresi. Disini digunakan signifikansi 5% atau 0,05; dimana jika nilai sig. lebih besar daripada 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Table 10 Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	572.782	2	286.391	22.959	.000 ^b
	Residual	1085.218	87	12.474		
	Total	1658.000	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(22,959 > 2,710)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig. 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisiensi Determinasi dipakai untuk menentukan besar pengaruh antar variable bebas ke variable terikat.

Table 11 Koef Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.345	.330	3.532

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,345 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 34,5% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 34,5\%) = 65,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 33,331 + 0,445X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,519 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,469 atau 46,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-46,9\%) = 53,1\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(5,698 > 1,987)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 26,260 + 0,573X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,571 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,581 atau 58,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-32,6\%) = 67,4\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(6,526 > 1,987)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 25,005 + 0,179X_1 + 0,416X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,588 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar

34,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-34,5\%) = 65,5\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(22,959 > 2,710)$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan Kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari pembahasan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Berdasarkan hasil uji deskriptif disiplin kerja bahwa skor yang paling lemah terlihat dari responden variabel disiplin kerja indikator Pimpinan melakukan sosialisasi agar karyawan memiliki pemahaman yang baik pada peraturan kerja dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,48 disarankan perusahaan melakukan sosialisasi kepada karyawan selalu memperhatikan peraturan kerja jam kerja yang sudah ditetapkan agar hasil pekerjaan sesuai dengan harapan Perusahaan

2. Berdasarkan hasil uji deskriptif motivasi kerja bahwa skor yang paling lemah terlihat dari responden variabel motivasi kerja indikator Perusahaan menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu sesuai dengan kedapatannya dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,42, Disarankan perusahaan untuk selalu memperhatikan keahlian karyawan dalam kerjanya sesuai agar karyawan bekerja dengan efektif dan merasa nyaman semangat dalam bekerja

3. Berdasarkan hasil uji deskriptif kinerja karyawan bahwa skor yang paling lemah terlihat dari responden variabel kinerja karyawan indikator

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,22, Disarankan karyawan untuk lebih baik lagi harus memperhatikan kualitas kerja karyawan dalam ketepatan menyelesaikan pekerjaan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang ditentukan agar lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan pekerjaannya sebanding dengan jumlah hasil kerja.

Bagi Peneliti selanjutnya

Sehubungan penelitian ini memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kinerja Karyawan, agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain sehingga dapat sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan maupun menggunakan objek penelitian lainnya dan dengan penambahan jumlah responden di objek penelitian yang berbeda.

Faktor kesalahan yang mungkin terjadi adalah pernyataan pada kuesioner yang ambigu. Faktor lainnya tidaklah menentang teori para ahli yaitu mengenai fenomena yang terjadi pada Karyawan. Lingkungan kerja sudah tidak lagi menjadi faktor dominan bagi kinerja Karyawan PT. Morillo Internasional Indonesia. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan yang dibuat sudah sesuai dengan yang variabel yang akan diukur. Memperbanyak jumlah responden juga dapat dilakukan sehingga pengkajian lebih akurat terhadap kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Andayani, K., & Pasaribu, V. L. D. (2020). Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Gedung AR*, 212.

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2019). *Manajemen Risiko dan Asuransi*.

Pasaribu, V. L. D., Karyanto, B., Ahdiyat, M., Athalarik, F. M., Andni, R., Ganika, G., ... & Darussalam, A. Z. (2021). *Pemasaran Kontemporer*. Penerbit Widina.

Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.

Jurnal

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Abdullah, M . (2014) *Manajemen dan Evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta penerbit Aswaja Pressindo di Kabupaten Migori.

Fathoni, Abdurrahman. (2006). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Renika Cipta.

Griffin, Ricky w ., and Moorhead, Gregory ., 2014. *Organizational Behavior*:

Hindarti, Sri. (2017). *Manajemen Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Malang: Intelemedia Media.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Managing People and Organizations. Eleventh Edition. USA: Shout Western

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Pamela, A.O., & Oloko. (2015). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bank komersial di Kenya: Studi kasus Bank Komersial Kenya No.1, ISSN: 2580-3220, E-ISSN: 2580-4588
- Rachmawati. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tarigan dan Ari (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan*.
- Bachtiar Arifudin Husein (2017), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro, Jurnal Ilmiah Forkamma Universitas Pamulang, ISSN: 2598-9545
- Egis Yani Pramularso (2017), Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan, Jurnal Widya Cipta Vol. 1 No. 2, ISSN: 2550-0791
- Irfan Rizka Akbar (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta, Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882
- Kenny Astria (2018), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, Jurnal Mandiri Vol.2, No.1, ISSN: 2580-3220, E-ISSN: 2580-4588
- Retno Wulansasi (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta, Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882
- Rukhayati (2018), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise, Jurnal Sinar Manajemen, Vol.5 No.2, ISSN E-ISSN 2598-398X, P-ISSN 2337- 8743
- Sri Mardiana (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur, Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689
- Titin Eka Ardiana (2017), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akutansi di SMK DI Kota Madiun, Jurnal Akutansi Dan Pajak, Vol. 17 No.02. ISSN: 1412-629X
- Wahyudi (2019), Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Syariah Mangga Dua, Scientific Journal of Reflection, Vol.2 No.3, ISSN: 2621-3389
- Al Jabar, L., & Pasaribu, V. L. D. (2024). The Strategic Leadership Role of Foundation Leaders in Improving the Quality of Education at Various Levels Education: Case Study on Bi Ashokal Hajar Foundation. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 63-85.
- Gunartin, G., Wahyu, I., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021, January). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta.

- In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia.*
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.
- Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 151-156.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1-13.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96-114.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). Analisis Kepuasan Jama'ah pada Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid Al-Hidayah Periode Tahun 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Pasaribu, V. L. D. Krisnaldy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. In *Prosiding Seminar Nasional*.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, H. N. W. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.