



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT Nojorono Tobacco International

Arnade Immanuel Simamora¹, Cecep Hermana²

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 24 November 2023
Revised : 01 Desember 2023
Accepted: 08 November 2023

This study aims to determine, analyze and explain the influence of work motivation and work discipline on the performance of Head Office employees of PT. Nojorono Tobacco International. This research uses descriptive and verification research methods with quantitative research types. The population of this research is Head Office employees of PT. Nojorono Tobacco International, with a total of 201 employees and a sample of 138 respondents who were calculated using the solvency formula at a level of 5%. While the sampling technique in this study used a simple random sampling technique. The results showed that there was a partial influence between work motivation and work discipline on the performance of employees at PT Nojorono Tobacco International. The magnitude of the influence of work motivation on employee performance is 29%. Meanwhile, the magnitude of the influence of work discipline on employee performance is 30.2%. There is a simultaneous influence between work motivation and work discipline on the performance of employees of PT Nojorono Tobacco International. the total effect caused by work motivation and work discipline variables on employee performance is 59.2%. while the influence of other variables outside the research model is 40.8%.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

(*) Corresponding Author: arnadeimmanuel@gmail.com

How to Cite: Simamora, A. I., & Hermana, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT Nojorono Tobacco International. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10426548>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena kinerja individu atau kelompok karena memperhatikan implementasi visi dan misi di perusahaan itu didirikan. (Ni Kadek, Sugianingrat, & Laksemimi, 2020). Sumber daya manusia adalah individu yang bergerak disuatu organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan yang mempunyai kemampuan dan fungsi yang harus dilatih sehingga kemampuannya akan berkembang. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena SDM sangat menentukan agar perusahaan atau instansi berjalan dengan baik agar mencapai tujuan yang di inginkan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, hal ini terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi besar kecilnya keuntungan yang diperoleh suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan. (Daulay & Handayani, 2021) Sumber daya manusia perlu di kembangkan agar memperoleh sumber daya manusia yang memiliki mutu, sumber daya adalah asset penting karena dalam sumber daya mengarahkan organisasi. Karyawan merupakan peran utama yang berpengaruh dalam menjalankan segala aktivitas didalam perusahaan maupun instansi yang nantinya akan memberikan dan menghasilkan kinerja yang baik maupun sistem yang baik juga. Dalam hal ini, bukan hanya peraturan ataupun standar yang ada

melainkan dan melibatkan pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia itu sendiri.

Kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi dimana tempatnya bekerja, setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda-beda untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan perusahaan, selain itu kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan. (Ni Kadek, Sugianingrat, & Laksemini, 2020). kinerja yang baik adalah suatu tindakan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga diperlukan upaya peningkatan kinerja dalam perusahaan. (Setiawan, 2017) Kinerja dapat dinilai dengan dilakukannya suatu perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan proses dimana seorang karyawan maupun karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang sudah diberikan oleh atasannya guna mencapai tujuan organisasi dalam suatu perusahaan maupun instansi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sebagai berikut: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Adapun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan maupun organisasi, mengidentifikasi faktor kinerja yang lain adalah motivasi dan disiplin kerja.

Pembahasan mengenai kinerja karyawan, tentunya tidak akan terlepas dari produk-produk yang dihasilkan dari perusahaan tersebut, salah satunya rokok, yang mana bahan baku utama pembuatannya adalah tembakau. Hal tersebut menjadi dasar banyaknya perusahaan rokok yang tersebar di Indonesia. Perusahaan rokok ikut hadir di tengah-tengah maraknya persaingan industri di Indonesia. Perusahaan-perusahaan tembakau besar yang mendominasi pasar di Indonesia yang diurutkan menurut tahun berdirinya:

Tabel 1.

Daftar Perusahaan Rokok di Indonesia

No	Nama Perusahaan	Tahun Berdiri
1	HM Sampoerna/Hanjaya Sampoerna (Philip Morris International)	Mandala 1913
2	Bentoel International	Investama (British American Tobacco) 1930
3	Nojorono Tobacco International	1932
4	Djarum	1951
5	Gudang Garam	1958

Sumber: Dikaji dari berbagai sumber, 2022

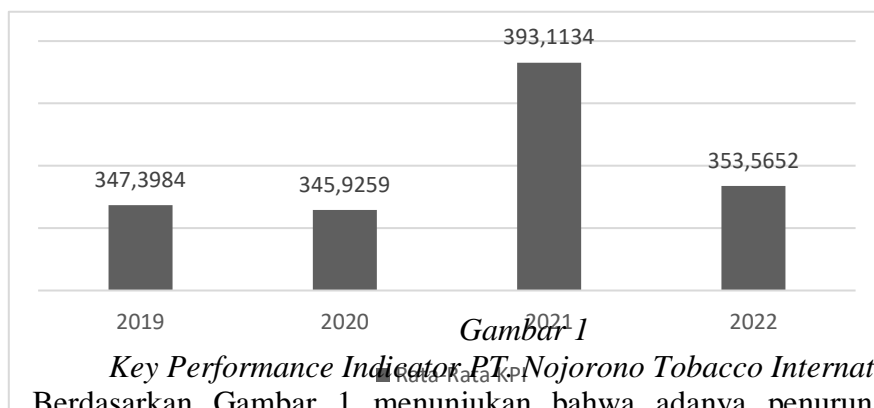
Dari kelima perusahaan rokok tersebut, hanya 4 dari 5 perusahaan rokok yang telah melantai di Bursa Efek Indonesia adalah PT HM Sampoerna Tbk, PT Bentoel International Investama Tbk (Namun, sudah delisting dari Bursa Efek Indonesia), PT Gudang Garam Tbk, dan PT Wismilak Inti Makmur Tbk.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di *Head Office* (HO) perusahaan Nojorono Tobacco International atau NTI ialah pabrik sigaret yang terpusat di Kudus, Jawa tengah. Salah satunya perusahaan rokok paling besar di Indonesia ini terkenal dengan merk sigaret Minak Djinggo dan Class Mild.

Awalnya, NTI dibuat dengan nama PT Trio karena dibangun oleh tiga keluarga, yakni Tjoa Kang Hay, Tan Tjiep Siang, dan Tan Kong Ping di tanggal 11 Februari 1932. Tjoa Kang Hay lalu ajak keluarga Ko Djie Siong dan Tan Djing Dhay bergabung dengan PT Trio yang pada akhirnya berbeda nama jadi Nojorono.

Pengembangan pembuatan sigaret yang paling dikenali dari PT NTI ialah pemakaian parafin yang membuat rokok bikinan perusahaan ini tahan terhadap air. Oleh karena itu, walau merk Minak Djinggo tidak gampang diketemukan di pasar tradisional, sigaret ini masih terkenal di kalangan pelaut dan nelayan.

Dalam pada itu, merk Class Mild yang dikenali sebagai sigaret Low Tar Low Nikotin (LTLN) jadi produk kretek filter yang terkenal dalam masyarakat. Bahkan juga, dua tahun sesudah perilisannya pertama kali pada tahun 2003, merk ini sanggup kukuhkan diri sebagai kretek filter bernikotin rendah dengan pemasaran terbaik kedua di Indonesia sesudah A Mild dari HM Sampoerna. Berikut ini merupakan daftar kinerja karyawan PT. Nojorono Tobacco International.



Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan adanya penurunan pada kinerja karyawan di PT. Nojorono Tobacco International. Rata - rata KPI (Key Performance Indicator) pada tahun 2022 berjumlah 353,5652 penurunan lebih rendah dibandingkan tahun 2021 yaitu 393,1134. Hal ini yang menjadi salah satu masalah perusahaan, karena kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan pada suatu perusahaan atau organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Menurut pendapat (Mulyadi, 2015, p. 89) Motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Untuk itu pimpinan harus dapat memberikan suatu motivasi bagi karyawannya sehingga dapat memberikan suatu gairah tersendiri bagi karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi juga merupakan salah satu dari hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi juga bisa disebut pendorong, keinginan dan dukungan atau kebutuhan yang dapat memotivasi dan membangkitkan semangat dan melaksanakan motivasi diri (Sitorus, 2020) motivasi didorong oleh beberapa alasan, yaitu mengamati dan memahami perilaku bawahan, mencari dan menentukan penyebab perilaku inferior, menghitung, mengendalikan dan mengubah serta mengarahkan perilaku bawahan. (Daulay & Handayani, 2021)

motivasi kerja karyawan *Head Office* PT. Nojorono Tobacco International menjelaskan bahwa karyawan kurang berusaha berkerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam berkerja hal ini ditunjukkan tanggapan “tidak setuju” sebesar 83%. Hal ini

didukung oleh (Rahman, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Motivasi sebagai penggerak dalam beberapa kegiatan untuk mencapai hasil yang baik, karyawan yang bermotivasi tinggi membawa hasil yang tinggi dan mendapatkan hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Motivasi yang baik juga membutuhkan disiplin kerja yang baik, motivasi secara tidak langsung yang mempengaruhi disiplin kerja yang baik.

Menurut pendapat (Moenir, 2015, p. 113) Setiap karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki disiplin kerja, seperti mengikuti peraturan tertulis dan tidak tertulis yang diterapkan oleh perusahaan, karena hal ini berdampak positif terhadap prestasi kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan mau mengubah sikap atau perilakunya dan berusaha meningkatkan kesadaran dan kemauan masyarakat untuk mentaati segala peraturan dan norma sosial yang sudah ada di perusahaan.

Dari berbagai masalah diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang rendah dan disiplin kerja yang kurang baik dapat mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal. Maka Perusahaan disini perlu memahami karyawannya yaitu dengan menciptakan motivasi kerja yang baik dan menimbulkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja sehingga dapat berimbas dan atau menciptakan kinerja yang maksimal.

Adapun kajian pustaka yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dan diharapkan dapat lebih mempertajam dan memperkuat penelitian ini adalah Hasil penelitian yang dilakukan (Kristanti & Lestari, 2019) (Kusjono & Ratnasari, 2019) dan (Tindow, Peggy, & Greis, 2014) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian yang dilakukan (Bakti & Hartono, 2022), (Razak, Sarpan, & Ramlan, 2018), dan (Kurniawan, Sunarsi, & Solihin, 2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan .

Hasil penelitian yang dilakukan (Kristanti & Lestari, 2019), (Razak, Sarpan, & Ramlan, 2018), dan (Setiawan, 2017) menunjukkan bahwa sama-sama berpengaruh dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin meneliti pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga judul dalam penelitian ini adalah: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT. Nojorono Tobacco International”**

METODE

Metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011: 8), bahwa Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kewrja (X1), Disiplin Kerja (X2) , Kinerja (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Head Office PT. Nojorono Tobacco International sebanyak 201. Dalam penentuan sampel peneliti menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%

sehingga didapat populasi sebanyak 138 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan probabiliti sampling.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder yang di dapat dari suber literatur (buku) , hasil jurnal yang memiliki pembahasan sama. Dan ta primer dihasilkan dari hasil kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan yaitu analisis jalur dengan uji hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Korelasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

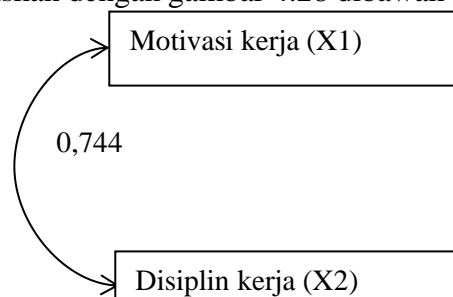
Tabel 2
Uji Koefisien Korelasi Antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja
Correlations

		Motivasi	Disiplin_Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	138	138
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	138	138

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan table diatas hasil pengolah data primer dengan SPSS didapatkan bahwa koefisien korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) adalah 0,744 , Korelasi tersebut dapat dijelaskan dengan gambar 4.28 dibawah ini:



Korelasi Variabel Motivasi kerja dengan disiplin kerja

Sumber: Data Primer Analisis, 2023

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) termasuk ke dalam kategori kuat karena terdapat pada interval koefisien 0,7 – 0,899.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 3
Analisis Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant)	10.368	2.123	4.883	.000
	Motivasi	.398	.080	.4064.947	.000
	Disiplin_Kerja	.349	.068	.4205.124	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Hasil analisis tersebut menunjukkan nilai koefisien jalur variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan, Nilai-nilai koefisien jalur tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Besaran Koefisien Jalur, Koefisien Determinasi, dan Pengaruh Parsial Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

a. Koefisien Jalur Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 3 koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,406. Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi variabel Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

b. Koefisien Determinasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan determinasi sebagai berikut:

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

$$CD = (0,406)^2 \times 100\%$$

$$CD = 16,4\%$$

c. Pengaruh variabel Motivasi kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Motivasi kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4

Pengaruh Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Motivasi kerja (X_1)	Pengaruh langsung ke Y	0,406 ²	0,164
	Pengaruh tidak langsung ke Y	0,406 x 0,420 x 0,744	0,126
Jumlah			0,290

Sumber: Hasil Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,290 atau 29%

2. Besaran Koefisien Jalur, Koefisien Determinasi, dan Pengaruh Parsial Variabel disiplin kerja dan Terhadap kinerja karyawan

a. Pengaruh Koefisien Jalur Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 3 koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi variabel Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah 0,420. Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi variabel Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

b. Koefisien Determinasi Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan determinasi sebagai berikut:

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

$$CD = (0,420)^2 \times 100\%$$

$$CD = 17,6\%$$

- c. Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
 Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5
Pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

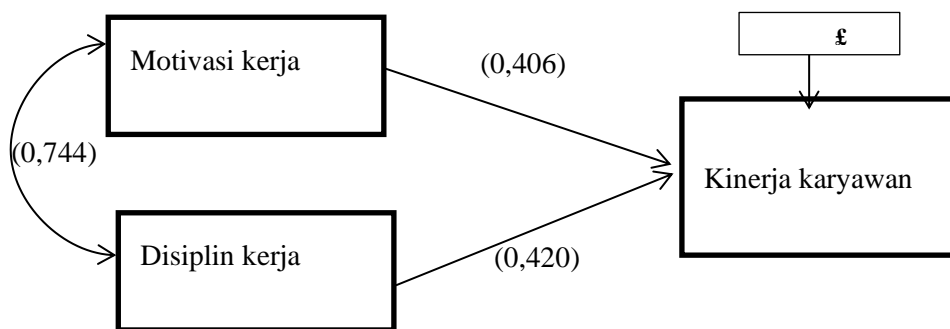
Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Disiplin kerja (X_2)	Pengaruh langsung ke Y	$0,420^2$	0,176
	Pengaruh tidak langsung ke Y	$0,406 \times 0,420 \times 0,744$	0,126
Jumlah			0,302

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 30,2%.

3. Besaran Koefisien Jalur, Koefisien Determinasi, dan Pengaruh Simultan Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan

- a. Koefisien jalur Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan
 Koefisien jalur variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3
Koefisien Jalur Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Analisis, 2023

Berdasarkan gambar 3 diatas menunjukkan bahwa besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur variabel disiplin kerja (0,420) memberikan kontribusi pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, dibandingkan motivasi kerja (0,406) terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,406X_1 + 0,420 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Disiplin kerja

Y = Kinerja karyawan

ϵ = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

- b. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Secara Bersamaan dari Variabel motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Secara Bersamaan dari Variabel motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel 6

Pengaruh Motivasi kerja X_1 dan Disiplin kerja X_2 terhadap Kinerja karyawan (Y)

Variabel	Koefisien	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak		Sub total Pengaruh
			Langsung X_1	X_2	
Motivasi kerja (X_1)	,406	0,164	0,126	0,290
Disiplin kerja (X_2)	,420	0,176	0,126	0,302
Total Pengaruh					0,592
Pengaruh Variabel Lain (ϵ)					0,408

Sumber: Hasil Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa total pengaruh yang disebabkan Variabel motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,592 atau 59,2%. Adapun variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi kinerja karyawan adalah $1 - 0,592 = 0,408$ atau 40,8%.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.589	3.567

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.42 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,592 berarti 59,2% variabel kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), atau dapat diartikan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59,2% sedangkan sisanya 0,408 atau 40,8% merupakan kontribusi dari variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8

Uji Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Structual	Sig.	A	Thitung	Ttabel	Kesimpulan
-----------	------	---	---------	--------	------------

Pyx1	0,000	0,05	4,947	1,975	H0 ditolak
------	-------	------	-------	-------	------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Sig (0,000) < α (0,05) dan thitung (4,947) > ttabel (1,975) maka H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Nojorono Tobacco International

Uji Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 9

Uji Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Structual	Sig.	A	Thitung	Ttabel	Kesimpulan
Pyx1	0,000	0,05	5,124	1,975	H0 ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai Sig (0,000) < α (0,05) dan thitung (5,124) > ttabel (1,975) maka H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Nojorono Tobacco International

Uji Simultan

Tabel 10

Hasil Uji Hipotesis Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2519.9712		1259.985	99.034	.000 ^b
	Residual	1717.566135		12.723		
	Total	4237.536137				

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2023

Untuk pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 138 - 2 = 136 diperoleh ftabel = 3,050. Berdasarkan tabel 4.47 diatas, menunjukkan bahwa fhitung = 99,034 dan Sig 0,000 Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 11

Uji Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Structual	Sig.	A	Fhitung	Ftabel	Kesimpulan
Pyx1x2	0,000	0,05	99,034	3,050	H0 ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa nilai Sig (0,000) < α (0,05) dan fhitung (99,034) > ftabel (3,050) maka H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan (Y) PT Nojorono Tobacco Internationa

Pemabahnya

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nojorono Tobacco International

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Nojorono Tobacco International. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29%.

Perusahaan yang terus maju dan berkembang dalam usahanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas yang baik. Dengan itu perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain, apabila mampu melaksanakan kinerja yang baik. Diharapkan perusahaan ini mampu memberikan kepuasan terhadap pelanggan secara optimal. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut melakukan meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan, karena meningkatkan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan mutu pelayanan terhadap pelanggan. (Kristanti & Lestari, 2019)

Menurut (Mangkunegara A. , 2012, p. 61) motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahman, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nojorono Tobacco International

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Nojorono Tobacco International. besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 30,2%.

Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. (Sinambela, 2017:43).

Dengan disiplin karyawan yang baik pada organisasi semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, apabila tanpa disiplin yang baik bagi karyawan maka, sulit bagi organisasi mencapai hasil kinerja yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan dapat terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. (Veithzal, 2015:52)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Idris (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nojorono Tobacco International

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Nojorono Tobacco International. total pengaruh yang disebabkan Variabel motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 59,2%. Adapun variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 40,8%.

Kinerja adalah tentang membangun dan mengelola hubungan memastikan komunikasi yang efektif. Fokus manajemen kinerja apa yang dibutuhkan oleh organisasi, manajer, dan karyawan yang berhasil (Wibowo, 2014:61).

Motivasi adalah alasan atau motivasi seseorang untuk bertindak, jarang bertindak sering disebut sebagai kurangnya motivasi internal. Motivasi juga merupakan proses yang memandu pemilihan beberapa opsi. (Daulay & Handayani, 2021) Dalam motivasi untuk mendorong seseorang agar bergairah dalam pekerjaannya maka motivasi yang diterapkan dapat berupa kedisiplinan, karena kedisiplinan merupakan ukuran pencapaian tujuan perusahaan dengan mengikuti peraturan perusahaan.

Motivasi juga merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014:321) Maka dalam hal ini, motivasi dan disiplin kerja sama-sama mempunyai keterkaitan dengan kinerja perusahaan karena memiliki tujuan yaitu mencapai tujuan perusahaan dengan kinerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan (Setiawan, 2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya maka kesimpulan dalam penelitian ini bahwa Terdapat korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT Nojorono Tobacco International. korelasi antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja termasuk ke dalam kategori kuat.

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nojorono Tobacco International. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29%. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nojorono Tobacco International. besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 30,2%. motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Nojorono Tobacco International. total pengaruh yang disebabkan Variabel motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 59,2%. Adapun variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 40,8%.

REFERENCES

- Asma, M., & Naim, R. (2019). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Qiara Media.
- Bakti, R., & Hartono, S. (2022). The Influence of Transformational Leadership and work Discipline on the Work Performance of Education Service Employees. *Multicultural Education*, 8(2).
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*.
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hartatik:I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Sukabuku.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Idris, M. (2018). The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. *Macrothink Institute*, 8(3).
- Irham, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2).
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2).
- Kusjono, G., & Ratnasari:(2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2).
- Mangkunegara , A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum di Indoensia*. Jakarta: PT:BumiAkasara.
- Mulyadi. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Ni Kadek, S., Sugianingrat, I., & Laksemini, K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Nilacakra.
- Pambudu, T. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rahman, S. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Yudhitama Medika Jakarta. *Jurnal Ekobistek*.
- Razak, A., Sarpan, & Ramlan. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6).
- Rivai, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sinambela, L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitorus, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan. Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tindow, M., Peggy, A., & Greis, M. (2014). Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sulut cabang calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2).
- Uno, H. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yoesena, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 1(1).