



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jinheung Electric Indonesia

Karmila Yolanda ¹, Budi Rismayadi ², Neni Sumarni ³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Buana Perjuangan Karawang

Received: 04 Januari 2024
Revised : 11 Januari 2024
Accepted: 17 Januari 2024

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of work motivation and discipline on the performance of employees of PT. Jinheung Electric Indonesia. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a total sample size of 100 respondents and using a quantitative descriptive approach. Therefore, the data analysis used is statistical analysis in the form of multiple linear regression tests. The results of this study indicate that partially and simultaneously, the variables of motivation and discipline affect the performance of employees at PT. Jinheung Electric Indonesia. This is evidenced by the results of the simultaneous test (F test) and the results of the partial test (t test), which also show the significant values of the two independent variables that support the hypothesis. Therefore, the test results of this study state that there is a simultaneous influence between the variables of motivation and work discipline on the performance of PT. Jinheung Electric Indonesia. As for the implications for companies, the research results can be used as material for consideration to improve employee performance; this shows a positive value, where motivation and work discipline must be carried out properly in order to create better performance results.

Keywords: *Motivation, work discipline, employee performance*

(*) Corresponding Author: karmilayolanda@gmail.com

How to Cite: Yolanda, K., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jinheung Electric Indonesia. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10520519>.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perusahaan harus senantiasa mempersiapkan diri untuk mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan yang akan datang. Semakin berkembangnya dunia usaha, persaingan antar pelaku ekonomi menjadi semakin ketat. Agar dapat bersaing, perusahaan harus mampu mengelola usahanya dengan perencanaan dan tindakan sebaik mungkin, memiliki strategi yang ditujukan untuk meningkatkan pengembangan dan kinerja karyawannya serta meningkatkan segala aspek yang berkaitan dengan operasional perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek dan faktor pendukung yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah aset penting yang dapat dikembangkan guna tercapainya keberhasilan jangka panjang perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya, dengan memberikan perhatian khusus dan memenuhi haknya. Selain itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan, loyal, dan semangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat menyikapi hal tersebut maka berdampak terhadap keberlangsungan kegiatan perusahaan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, harapannya tujuan perusahaan dan individu dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas karyawan sebagai prestasi kerja dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, pada beberapa perusahaan pimpinan selalu memotivasi bawahannya dengan berbagai cara yang dilakukan. Namun ada kalanya para pimpinan kurang memotivasi bawahannya sehingga tak jarang kinerja karyawan menjadi menurun. Pada PT. Jinheung Electric Indonesia masih kurangnya motivasi dari pimpinan kepada karyawan. Kedisiplinan merupakan salah satu hal yang penting bagi kinerja karyawan namun masih banyak karyawan yang mengesampingkan nilai kedisiplinan. Sama halnya dengan di PT. Jinheung Electric Indonesia dimana tingkat kedisiplinan masih kurang

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang dilakukan salah satu perusahaan PT. Jinheung Electric Indonesia untuk mencapai tujuan yang diinginkan hanya para pemimpin memotivasi karyawan, dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

PT. Jinheung Electric Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi peralatan pendukung peralatan listrik, seperti *Minatur Circuit Braker* dan *Stop Contact* dengan melakukan ekspor produk tersebut ke pasar Korea Selatan. Berdasarkan data dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, PT. Jinheung Electric Indonesia mampu melakukan ekspor sebesar USD 131,13 miliar pada Januari-Desember 2020, dimana angka tersebut mengalami peningkatan sebesar 2,95 persen dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya.

Berdasarkan penelitian Ekhsan, M. (2019) dan penelitian dari Afandi, A., & Bahri, S. (2020), menyatakan bahwa perlu adanya motivasi dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut sebagai bentuk perhatian dari seorang pimpinan yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh para karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya sikap disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka meningkatnya kinerja karyawan. Begitu pula menurut

penelitian Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019), menyatakan bahwa motivasi dan disiplin diperlukan untuk meningkatkan kinerja

Berdasarkan penelitian Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021), motivasi dan disiplin kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan berusaha meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru. Disiplin kerja guru adalah adanya peraturan, pedoman pelaksanaan, sanksi dan hukuman, kesadaran serta kesediaan untuk mentaati dan memperteguh pedoman organisasi memberikan dampak untuk meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan penelitian Siswanto, B. (2019) motivasi kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan disiplin tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Menurut penelitian Jufrizen, J. (2021), motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan. Motivasi kerja sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin meningkat hal ini berarti peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, meskipun karyawan memiliki motivasi yang tinggi namun apabila honor yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan beban yang ditanggung oleh karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian dengan landasan filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Objek penelitian adalah PT. Jinheung Electric Indonesia yang beralamatkan di Jl. Rotan, Cicau, Kec. Cikarang Pusat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 25 Februari 2023. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jinheung Elektronik

Indonesia. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *teknik purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan ketika peneliti memiliki target individu dengan karakteristik yang sesuai dengan penelitian (Turner, 2020). Adapun dalam menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan rumus slovin dan diperoleh 100 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

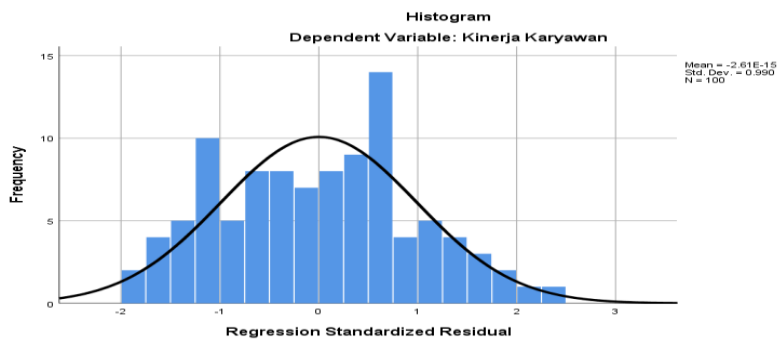
hasil

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu:

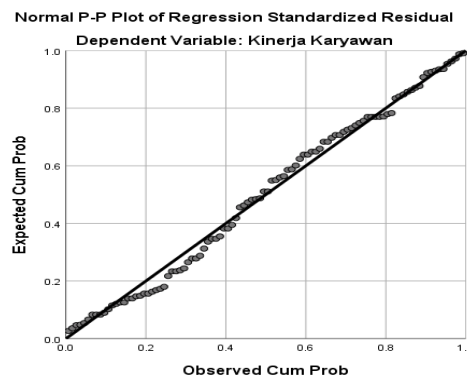
Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua cara mendeteksi apakah residu distribusi normal atau tidak yaitu analisis statistik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran (data) titik pada sumbu diagonal dan grafik dengan melihat histogram dari residualnya.



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 1. Uji Normalitas Histogram



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Hasil grafik normal P-Plot terlihat pada gambar diatas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	10.963	2.872		3.818	.000		
	Motivasi Kerja	.382	.067	.398	5.665	.000	.903	1.107
	Disiplin Kerja	.520	.069	.528	7.525	.000	.903	1.107
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa kedua variabel independen yakni motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai VIF 1,007. Ini berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) Gujarati dalam juliandi (2015), sehingga tidak terjadi multikolineritas dalam variabel independen penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji Breusch-Pagan. Kriteria pengambilan keputusan dari uji Breusch-Pagan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai signifikansi < 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas

Tabel 2. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.678	1.373		1.222	.224
	Motivasi kerja	.000	.028	.001	.010	.992
	Disiplin kerja	-.007	.028	-.021	-.234	.816
a. Dependent Variable: Res2						

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Instrumen Data

Untuk menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak untuk dijadikan instrumen penelitian adalah dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan 30 responden sebagai perwakilan keseluruhan responden yang digunakan (Sugiyono, 2021). Tingkat signifikansi adalah sebesar 5%. Jika probabilitas < 0,05 maka pernyataan tersebut valid, begitu juga sebaliknya jika probabilitas > 0,05 maka pernyataan tersebut tidak valid. Berdasarkan semua hasil pengujian validitas dan reliabilitas dinyatakan semua item pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini disusun untuk melihat hubungan antara variabel penelitian apakah hubungan yang terbangun hubungan positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10.963	2.872		3.818	.000
	Motivasi Kerja	.382	.067	.398	5.665	.000
	Disiplin Kerja	.520	.069	.528	7.525	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka: $Y = 10,963 + 0,382X_1 + 0,520X_2$

Nilai konstan sebesar 10,963 menunjukkan pengaruh positif variabel independen (motivasi dan disiplin). Bila variabel independen naik atau berpengaruh, maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 10,963 atau terpenuhi. Koefisien variabel (X_1) = 0,382 merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) artinya jika motivasi (X_1) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,382 atau 38,2%. Koefisien bernilai positif artinya antara motivasi (X_1) dan kinerja karyawan (Y) hubungan positif. Kenaikan motivasi (X_1) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y). Koefisien variabel (X_2) = 0,520 merupakan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) artinya jika disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,520 atau 52,0% Koefisien bernilai positif artinya antara disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) hubungan positif. Kenaikan disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 26.0 dapat dilihat pada tabel 3.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F/Simultan

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan uji F:

Tabel 4. Hasil Pengujian Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	274.031	2	137.015	63.832	.000 ^b
	Residual	208.209	97	2.146		
	Total	482.240	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 maka uji simultan dapat dilihat pada nilai F test dan signifikan. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari nilai 0,05 menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jinheung Electric Indonesia.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat jauh mana keseluruhan variabel independen dapat menunjukkan variabel dependen.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.559		1.465
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan adjusted R Square sebesar 0,568 menunjukkan variasi variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 56,8 atau 56,8% dan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi atau dijelaskan variabel lain diluar ruang lingkup penelitian ini. Misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi. Hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja) berpengaruh kepada variabel terikat (Kinerja Karyawan).

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, nilai koefisien motivasi kerja adalah 0,382, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H_1) diterima. Berdasarkan hasil yang didapat dari uji t, nilai signifikansi untuk motivasi kerja adalah 0,000 yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut sebagai bentuk perhatian dari seorang pimpinan yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berprestasi dan mengembangkan potensi-potensi yang ada pada diri karyawan untuk lebih mengeksplorasi kreatifitas yang dimiliki, dengan demikian perusahaan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, nilai koefisien disiplin kerja adalah 0,520, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H_1) diterima. Berdasarkan hasil yang didapat dari uji t, nilai signifikansi untuk disiplin kerja adalah 0,000 yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hustia, A. (2020) adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti mentaati semua peraturan yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan melakukan absensi saat memulai bekerja maupun selesai bekerja. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan analisis Regresi Berganda dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 26*, dapat diketahui bahwa a (Constant) sebesar 10,963 dan b X1 sebesar 0,382 dan bX2 sebesar 0,520. Sehingga dapat diperoleh $Y = 10,963 + 0,382X_1 + 0,520X_2$. Selanjutnya, hasil perhitungan analisis koefisien determinasi R Square sebesar 0,568. Hal ini berarti Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh motivasi disiplin kerja sebesar 56,8% sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan data diatas dapat diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau dengan $Sig < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya penerimaan terhadap H_a dan penolakan terhadap H_0 , atau dengan kata lain motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019), berdasarkan penelitian ada pengaruh positif dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja

karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai. faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri yaitu adanya motivasi dan disiplin kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jinheung Electric Indonesia maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor PT. Jinheung Electric Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor PT. Jinheung Electric Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor PT. Jinheung Electric Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi motivasi dan semakin kondusif disiplin kerja terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
4. Penelitian ini menggunakan 100 responden dengan menggunakan *teknik purposive sampling pada karyawan* PT. Jinheung Electric Indonesia.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jinheung Electric Indonesia. Oleh karena itu implikasi yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mempertimbangkan motivasi dan disiplin kerja, sebaiknya penelitian selanjutnya mempertimbangan variabel yang lain untuk mengetahui kinerja karyawan.
2. Dalam meningkatnya kinerja karyawan, hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan motivasi dan disiplin kerja karyawan, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerja karyawan.
3. Khususnya untuk perusahaan, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan: ini menunjukkan nilai positif, yang dimana motivasi dan disiplin kerja harus tetap dilakukan dengan baik agar menciptakan hasil kinerja yang lebih baik.
4. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk peneliti lain yang ingin mengetahui terkait pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Juliandi, A, dan Irfan. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 294-302.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, S. (2019). Pelatihan dan Disiplin Kerja Untuk Mendukung Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pematang. *Jurnal Ilmiah UNTAG*, 8(2), 53-62.

- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Wardhana, Aditya, et al. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.