

Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin Dan Motivasi Kerja

Ahmad K

Program Studi Manajemen, Universitas Sulawesi Barat

Abstrak

The aim of this study was to identify and analyze the simultaneous and partial effects of labor discipline and work motivation on employee job performance at PT. Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar. This research approach is a quantitative approach, the purpose of this study is a descriptive study, this type of research is a survey. The site where this study was conducted at PT. Bumi Surya Selaras. The population in this study was all full-time employees at PT. Bumi Surya Selaras totaling 50 people. The saturation sample was used to determine the sample for this study in order to obtain a representative sample of the population. Data analysis was performed using multiple linear regression. This is shown through the results of analysis, work discipline and work motivation have a significant influence on employee performance at PT. Bumi Surya Selaras.

Keywords: Discipline, Motivation, Performance.

ABSTRAK:

Maksud dari pengkajian ini ialah untuk mengetahui dan membedah dampak disiplin dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar. Pendekatan pengamatan ini ialah pendekatan kuantitatif, tujuan pengamatan ini ialah *explanatory research* dan jenis pengkajian ini ialah inspeksi. Tempat dilaksanakannya penelitian ini yaitu pada PT. Bumi Surya Selaras. Populasi pada pengkajian ini ialah semua pegawai/karyawan yang ada di PT. Bumi Surya Selaras sebanyak 50 pegawai/karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada pengkajian ini ialah sampel jenuh atau seluruh populasi yang ada. Olah data yang dipakai regresi linier berganda. Berdasarkan hasil olah data menerangkan bahwasanya disiplin, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan PT. Bumi Surya Selaras.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja.

Copyright (c) 2024 Ahmad K

✉ Corresponding author :

Email Address : AhmadK@unsulbar.ac.id

PENDAHULUAN

Perusahaan harus memiliki tujuan yang jelas. Kinerja karyawan amat diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Organisasi berhasil dan efisien karena bekerja sangat baik serta ditopang kualitas sumber daya manusia yang baik (Sudarmanto, 2009). Manajemen SDM adalah aktivitas mengelola individu-individu dengan cara merencanakan, analisa pekerjaan, merencanakan karyawan, pengadaan dan penyeleksian, melatih dan mengembangkan, merencanakan karir, evaluasi kinerja, kesehatan dan keselamatan kerja dan menjaga hubungan pasar tenaga kerja sampai akhir jam kerja. mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan

kesejahteraan pemangku kepentingan (Kasmir, 2016). Membayar penghargaan, direkomendasikan 5 fase kepegawaian, yaitu pendidikan, pelatihan, program pelatihan, rekrutmen dan perubahan sistem (Sarwono, 1993). Pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan. Pekerja berpengalaman pun perlu memperbaharui wawasan, kompetensi serta kemampuannya sebab pasti ada usaha yang jauh lebih baik dalam mengembangkan kapasitas bekerja. Ditambah dengan kemungkinan ketika seorang pegawai/karyawan menemukan dirinya harus beradaptasi dengan tugas yang baru, mereka mungkin memiliki rutinitas pekerjaan yang buruk ataupun kekurangan yang harus diperbaiki (Siagian, 1994). Selain itu, perusahaan juga harus merencanakan uraian tugas karyawan, kompetensi serta kewajiban tiap-tiap individu. Tidak adanya kejelasan pekerjaan, kapasitas dan kewajiban yang pasti serta transparansi, pekerjaan personel yang bermutu menjadi sulit. Jenis kegiatan ini disebut perencanaan analisis pekerjaan (Kasmir, 2014). Untuk mencapai keseimbangan antara tujuan dan kebutuhan organisasi dengan tujuan dan kebutuhan karyawan, manajemen sumber daya manusia menitikberatkan pada tiga hal penting, yaitu pertama, perencanaan tenaga kerja yang terintegrasi dengan mempertimbangkan berbagai tantangan dan peluang di masa depan. Sumber Daya Manusia Organisasi personel yang kompetitif. Kedua, penerapan manajemen SDM secara berhasil dan efisien, dengan tidak mengabaikan berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk mencapai produktivitas SDM yang unggul, tujuan dan kebutuhan organisasi beserta karyawannya. Ketiga, mengevaluasi fungsi SDM melibatkan evaluasi praktik SDM untuk menentukan apakah praktik SDM yang berbeda benar-benar efektif (Sutrisno, 2009).

Biasanya penegakan disiplin menjadi perhatian atau prioritas utama seorang pemimpin (Ahmad, 2022). Disiplin ialah fungsi operasional dari manajemen SDM yang penting sekali, sebab semakin tinggi kedisiplinan pegawai/karyawan pasti akan menyebabkan efisiensi kerjanya semakin tinggi juga. Tidak adanya kedisiplinan pegawai/karyawan yang benar, tentu akan sukar oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan secara maksimal (Hasibuan, 2009). Tiap-tiap orang/individu memiliki rasa tanggung jawab akan tugas yang dibebankan terhadapnya mencerminkan disiplin yang baik. Hal ini mempromosikan semangat kerja, antusiasme untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi/perusahaan, pegawai/karyawan dan social/masyarakat (Hasibuan, 2009). Disiplin membutuhkan perhatian khusus di dalam organisasi/perusahaan. Tidak adanya atau kurangnya dukungan penegakan disiplin SDM yang benar, maka perusahaan akan sangat kesulitan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu disiplin merupakan kiat berhasilnya organisasi untuk pencapaian tujuan (Hasibuan, 2009).

Motivasi cenderung menurun keefektifannya disaat tercapainya kepuasan, terhambatnya kepuasan, kesenjangan intelektual, stres atau meningkatnya vitalitas motivasi (Thoha, 2008). Pegawai yang terdorong terlihat bergairah serta antusias, begitupun sebaliknya pegawai yang kurang termotivasi akan menunjukkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka, menyebabkan kinerja yang buruk dan kegagalan untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat motivasi karyawan dalam perusahaan juga tergantung pada peran pemimpin dalam perusahaan, manajemen yang baik adalah kunci manajemen, mengendalikan kegiatan vital untuk strategi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Maka dari itu,

Manajer harus dapat memperhatikan dan memotivasi karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerja mereka (Hariandja, 2022).

Kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas serta hasil kerja yang dilaksanakan oleh karyawan ataupun karakter visual yang terwujud berdasarkan kewajiban yang dibebankan kepadanya (Gibson, James L.; James H. Donnelly, 1996). Metris performa bisa diketahui berdasarkan jumlah/banyaknya atau berdasarkan mutunya bersesuaian pembakuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, yang bentuknya dapat berwujud (pengukuran atau standar dapat didefinisikan) atau tidak berwujud (pengukuran atau standar tidak dapat didefinisikan), tergantung pada jenisnya. tentang proses dan pekerjaannya (Hasibuan, 2009). Di dalam setiap organisasi, kinerja seorang pegawai/karyawan ditentukan oleh berbagai faktor dan keadaan, baik internal pegawai maupun eksternal pegawai/karyawan (Ahmad & Parawansa, 2019). Ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja manusia: (1). Faktor pribadi: kecakapan, motivasi, rekrutmen, kompetensi, manajemen kualitas, insentif, nasihat, serta pemberian semangat (2). Faktor cara kerja, (3). Faktor situasional: transformasi dan frustasi (4). Faktor eksternal dan faktor internal (Amstrong, 2006). Selain itu, rendahnya kinerja seseorang diperparah dengan kurangnya pengetahuan dan keterampilan, kurangnya motivasi, lingkungan kerja yang kurang baik seperti gaya kepemimpinan, dan faktor internal individu semacam motivasi rendah terpengaruh (Ahmad & Parawansa, 2019). PT. Bumi Surya merupakan perusahaan yang berkecimpung dibidang jual beli hasil bumi meliputi coklat, merica, kemiri dan kopi. Perusahaan ini terletak di kabupaten polewali mandar. Pemberian kompensasi oleh PT.Bumi Surya yaitu berupa gaji pokok, bonus, tunjangan, serta tambahan fasilitas kendaraan operasional/dinas yang disiapkan oleh perusahaan untuk pegawai/karyawan. Disiplin kerja pegawai/karyawan pada PT. Bumi Surya nyatanya masih kurang dalam disiplin kerja, dan diketahui bahwa masih ada beberapa hal seperti pegawai/karyawan yang tidak masuk bekerja, adanya pegawai/karyawan yang telat datang, ditemukan pegawai/karyawan yang saat jam kerja justru masih bebas berkeliaran, serta terlambat masuk kerja setelah jam istirahat yang juga ikut menjadi perhatian dalam permasalahan dari kedisiplinan pegawai/karyawan. Disiplin kerja seseorang yang rendah erat kaitannya dengan motivasi dan mempengaruhi kompensasi yang diterimanya. Semakin sering karyawan tidak masuk kerja, semakin tinggi jumlah pemotongan dan ini berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasar atas penjelasan tersebut, pengkaji bertekad agar dapat menyelidiki secara mendalam mengenai: "Kinerja karyawan ditinjau dari disiplin dan motivasi kerja pada PT bumi surya selaras kecamatan luyo kabupaten polewali mandar".

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kepada kinerja karyawan pada PT Bumi Surya Selaras Kec. Luyo Kabupaten Polewali Mandar.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kepada kinerja karyawan pada PT Bumi Surya Selaras Kec. Luyo Kabupaten Polewali Mandar.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kepada kinerja karyawan pada PT Bumi Surya Selaras Kec. Luyo Kabupaten Polewali Mandar.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, mengelola, pengarahan, pengendalian, pengadaan, peningkatan, penghargaan, pengintegrasian, retensi serta pemecatan SDM dalam rangka pencapaian tujuan perseorangan, perusahaan dan masyarakat (Nawawi, 2015). Pernyataan ini didukung oleh para ahli lainnya, menurutnya manajemen sumber daya manusia adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengendalikan, merekrut, mengembangkan, kompensasi, retensi, pengintegrasian, serta diferensiasi dalam pencapaian maksud perusahaan atau organisasi (Mangkunegara, 2001). Manajemen SDM memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan pegawai/karyawan yang produktif, efisien dan efektif (Ahmad & Parawansa, 2019). Efektif disini diartikan sebagai pegawai/karyawan yang bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar (Drucker., 2006). Sumber daya manusia memiliki empat dimensi penting; 1. Komitmen: Pegawai/karyawan diharapkan untuk mengenali manfaat, tujuan perusahaan atau organisasi, konsisten serta bertekad dalam pencapaian tujuan. 2. Fleksibel: Pegawai/karyawan dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan dalam struktur organisasi secara sukarela dan tanpa perbedaan pendapat, prasangka atau konflik. 3. Kualitas: Pencapaian kinerja yang tinggi dari suatu organisasi tergantung pada kualitas staf dan manajemen organisasi tersebut. 4. Integrasi: Ini berarti menyesuaikan strategi SDM dengan kebutuhan strategi bisnis (Osibanjo, 2012). Yang termasuk tanggung jawab manajemen personalia ialah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, pengawasan, perekrutan, peningkatan, imbalan, mengintegrasikan, pengasuhan, pendisiplinan, serta pemutusan hubungan kerja (Hasibuan, 2009). HRM yang efektif mencakup lima area fungsional: ketenagakerjaan, pengembangan sumber daya manusia, remunerasi, kesehatan dan keselamatan kerja, dan tenaga kerja dan hubungan pasar tenaga kerja (Mondy, 2008). Pakar lain mengemukakan bahwa fungsi utama ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua. Fungsi SDM itu ialah: 1. Tugas administratif, melingkupi merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan. 2. Fungsi operasional, melingkupi akuisisi, mengembangkan, imbalan, pengintegrasian, pengawasan, dan pemecatan (Dessler, 2016). HRM memiliki empat tujuan: 1. Tujuan Sosial. Mengambil tanggung jawab sosial dan etis untuk kebutuhan sosial dan tantangan organisasi atau bisnis dan mengurangi dampaknya. 2. Tujuan Organisasi. Tujuan formal ditetapkan dalam mendukung perusahaan atau organisasi menggapai tujuan. 3. Tujuan Operasional. Menjaga masukan SDM pada tingkat yang konsisten dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi. 4. Tujuan pribadi. Setiap tujuan individu anggota dapat dicapai melewati pekerjaannya dalam perusahaan atau organisasi (Sadili, 2010).

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan aktivitas manajemen dalam menerapkan tolak ukur organisasi (Handoko, 2011). Lebih lanjut dinyatakan bahwa kedisiplinan dalam bekerja ialah perilaku hormat, taat serta patuh kepada aturan yang diterapkan secara tertulis maupun yang tidak tertulis, dan menaatinya serta menghindari hukuman atas pelanggaran tugas dan kapasitas yang dibebankan terhadapnya (Siswanto, 2019).

Faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan pegawai, ialah: 1). Tingkat gaji dapat mempengaruhi tindakan disipliner, karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku jika mereka merasa cukup percaya diri dengan pekerjaannya untuk

perusahaan. 2). Apakah perusahaan memiliki pemimpin yang patut dicontoh?, kepemimpinan yang patut diteladani itu amat diperlukan. 3). Dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai pasti sadar akan bagaimana seorang manajer dapat menjaga disiplin diri dan menahan diri, berhati-hati terhadap perkataan, sikap dan tindakan yang bisa mencederai peraturan kedisiplinan yang sudah ditentukan. 4). Keberanian manajemen untuk melakukan ketegasan atau respon ketika pegawai melanggar disiplin memerlukan keberanian manajemen dalam menerapkan ketegasan sikap yang proporsional terhadap ketidakdisiplinan yang dilakukan. 5). Apakah ada kontrol manajemen atas tiap aktivitas organisasi? Kebutuhan akan pengawasan mengarahkan pegawai untuk melaksanakan tugasnya secara tepat dan sesuai dengan peraturan (Sutrisno, 2009).

Motivasi

Motivasi adalah kemampuan dalam menciptakan individu dan organisasi bekerja dengan berhasil agar tujuan individu beserta organisasi tercapai secara bersama-sama (Flippo, 1978). Pakar lain mengatakan bahwa motivasi ialah peran yang berasal dari harapan seseorang agar usaha pasti akan mengarah pada pencapaian, pembayaran atau kompensasi keberhasilan yang ditetapkan seseorang sebelumnya (Simamora, 2004). Lima kebutuhan insan manusia didasarkan dalam hirarki. Dimulai dari kebutuhan dasar sampai kebutuhan tertinggi. Pertanyaan-pertanyaan ini dibahas dalam teori hierarki kebutuhan: 1. Kebutuhan Fisiologis, keperluan orang yang meliputi makan, minum, berpakaian, angin, rumah dan keperluan lainnya dalam melangsungkan kehidupan. Keperluan ini adalah keperluan pokok. 2. Kebutuhan akan rasa aman berarti rasa aman terhadap kekerasan fisik atau mental. Misalnya, lingkungan yang bersih, perasaan tenang oleh kejahatan dan bahaya, dan lain sebagainya. 3. Kebutuhan sosial, untuk urusan ini keperluan untuk menyayangi dan disayangi. Individu merupakan insan bersahabat, maka secara alami mereka memerlukan individu lainnya untuk hidup. 4. Kebutuhan akan imbalan, keperluan yang umumnya muncul ketika keperluan keamana, social, dan fisiologis telah terwujud. Tiap individu mau dipercayai dan dihormati dari individu lainnya. 5. Kebutuhan realisasi diri, keperluan yang merupakan keperluan terbesar. Umumnya keperluan tersebut ialah keperluan individu agar dapat mencapai tujuan pribadinya (Maslow, 1994). Tujuan motivasi perusahaan adalah: 1. Mengembangkan gairah dan kebahagiaan karyawan dalam bekerja. 2. Mengembangkan kapasitas pegawai. 3. Untuk mendukung kemapanan pegawai. 4. Mengembangkan disiplin pegawai. 5. Meningkatkan rekrutmen karyawan. 6. Meningkatkan kondisi dan jalinan pekerjaan yang baik. 7. Mengembangkan kesetiaan, daya cipta serta komitmen pegawai. 8. Kebahagiaan pegawai meningkat. 9. Karyawan merasa bertanggung jawab kepada tugasnya. 10. Mengembangkan pemakaian peralatan beserta barang mentah (Suwatno, 2018).

Kinerja Karyawan

Kinerja keseluruhan yaitu kapabilitas individu melakukan pekerjaan sedemikian rupa dalam mewujudkan target pekerjaan dengan maksimal serta menciptakan beberapa target untuk mencapai hasil dengan pengorbanan yang relatif kecil (Oemar & Gangga, 2017). Ahli lain menjelaskan bahwa efisiensi adalah hasil dari keterampilan, pengalaman, dan kerja tulus seseorang yang dilakukan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan (Hasibuan, 2009). _Sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tugas disebut sebagai tingkat kemahiran. Penilaian kinerja

adalah sistem formal yang secara teratur mengevaluasi keefektifan seorang individu dalam memenuhi tugasnya (Setiawan, 2018). Faktor-faktor yang mensugesti kinerja ialah keterampilan, dorongan, didukung secara nyata, eksistensi penugasan yang dilaksanakan dan interaksi terhadap perusahaan (Robert L, 2008). Indikator yang mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1. Kualitas, mutu pekerjaan dinilai berdasarkan tanggapan pegawai kepada mutu penugasan yang dilakukan, kelengkapan kerja berdasarkan keahlian serta kapasitas pegawai. 2. *Quantity*, nilai ialah jumlah yang diproduksi, misalnya dinyatakan sebagai banyaknya satuan, banyaknya putaran operasional yang terselesaikan. 3. *On time*, ketepatan waktu ialah derajat aktivitas yang terselesaikan dalam batas waktu yang ditetapkan dilihat dari segi menyelaraskan hasil dan keefesiensian yang tersedia untuk kegiatan lainnya. 4. Efisiensi, efisiensi adalah derajat pemakaian modal perusahaan (kekuatan, dana, barang mentah, teknologi), yang dioptimalkan dengan maksud untuk menaikkan penghasilan tiap satuan untuk pemakaian modal. 5. Kemandirian, kemandirian adalah kemampuan pegawai dalam memenuhi tugas pekerjaannya. 6. Komitmen kerja, ikatan pekerjaan ialah tingkat apabila pegawai berkomitmen untuk bekerja di instansi dan komitmen pegawai kepada instansi (Robbins, 2008).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini ialah penelitian deskriptif kuantitatif. PT. Bumi Surya Selaras terletak di Kec. Luyo, Kab. Polewali Mandar, Sulawesi Barat. Studi ini dirancang untuk berlangsung selama empat bulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan PT. Bumi Surya selaras dengan total 50 orang. Berdasarkan populasi di atas, teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan total sampling atau sampling jenuh. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan angket/pertanyaan dengan menggunakan ukuran skala Liker. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25.0. Variabel penelitian ini adalah variabel bebas motivasi (X1), disiplin kerja (X2), variabel terikat kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN KESIMPULAN

Koefisien determinasi harus menentukan seberapa kuat (representatif) pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel uji koefisien determinasi di bawah ini:

Tabel 1
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.730	.533	.513	2.52744
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja				

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasar pada Tabel 1 terlihat bahwa nilai R-squared sebesar 0,533. Yang berarti pengaruh variabel X1 dan X2 kepada variabel Y = 53,3% secara bersamaan. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan atau simultan mempengaruhi kinerja pekerja PT. Bumi Surya Selaras sebanyak 53,3%, adapun selebihnya sebanyak 46,7% oleh variabel lain yang juga mempengaruhi dari variabel yang tidak diteliti atau yang tidak masuk dalam persamaan regresi.

Dalam penelitian ini pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu. kinerja karyawan (Y), dicatat bersamaan dengan uji F-statistik. Pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% jika F-hitung > F-tabel, artinya masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Nilai F-tabel dapat dicari pada tabel statistik untuk signifikansi pada 0,05 dengan cara sebagai berikut: $df1 = (k-1)$ dan $df2 = (n-k-1)$. Di mana: k = jumlah variabel (independen + dependen), n = jumlah sampel penyusun regresi. Jadi $df1 = (3 - 1) = 2$ dan $df2 = (50 - 3 - 1) = 46$. Sehingga hasil F-tabel yang ditemukan adalah 3.200. Tabel uji simultan di bawah ini:

Tabel 2
Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.486	2	171.243	26.807	.000 ^b
	Residual	300.234	47	6.388		
	Total	642.720	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja						

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasar pada tabel 2, uji simultan (F) diketahui angka F-hitung berjumlah 26,807. Angka tersebut lebih tinggi dari pada F-tabel berjumlah 3.200 atau F-hitung $26,807 > F\text{-tabel } 3.200$ dan signifikansi 0.000. Karena angka signifikansinya lebih rendah dari 0,05, sudah pasti model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai/karyawan, bisa dikatakan bahwasanya kedua variabel X1 dan X2 bersamaan memiliki pengaruh kepada variabel Y.

Uji parsial (t) menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen parsial dengan membandingkan besaran nominal t-hitung dengan t-tabel. Nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05, dimana: $df = n - k$. Di mana: k = jumlah variabel (independen + dependen), n = jumlah sampel penyusun regresi. Jadi $df = 50 - 3 = 47$. Hasil yang diperoleh dari t-tabel adalah 1,678. Di bawah ini adalah tabel uji parsial:

Tabel 3

Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin Dan Motivasi Kerja.....

Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	5.360	1.922		2.789	.008
Disiplin Kerja	.607	.101	.659	6.025	.000
Motivasi	.228	.096	.245	2.325	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Peneliti (2022)

Seperti yang tercantum pada tabel 3, dapat dinyatakan:

1. Nilai t-hitung variabel X1 menunjukkan angka yang lebih tinggi dari angka t-tabel ($6,025 > 1,678$). Bersesuaian dengan uji parsial, dapat disimpulkan bahwa hasil di atas menunjukkan bahwa variabel X1 (Disiplin kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan kepada variabel Y (kinerja karyawan).
2. Nilai t-hitung variabel X2 menunjukkan angka yang lebih tinggi dari angka t-tabel ($2,325 > 1,678$). Berdasarkan uji parsial pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut menjelaskan bahwasanya variabel X2 (motivasi kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan kepada variabel Y (kinerja karyawan).

Seperti terlihat pada Tabel 3, dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan, diperoleh nilai t-hitung = 6,025 lebih besar dari t-tabel = 1,678, dan nilai signifikansi yang jauh lebih rendah yaitu: 0,000 ($< 0,05$). Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena adanya sanksi pelanggaran yang mendorong pegawai untuk tetap disiplin dalam bekerja. Karena perilaku ketepatan waktu karyawan dinilai sangat baik dan harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Ketepatan durasi ialah tingkah laku yang menyatakan kepatuhan kepada durasi pekerjaan. Waktu sampai selesainya pekerjaan ditentukan sedemikian rupa agar seluruh kegiatan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan seoptimal mungkin. Disiplin kerja termasuk kedalam satu dari beberapa fungsi manajemen SDM yang sangat penting, sebab kedisiplinan yang benar menggambarkan peranan kepada pekerjaan yang dibebankan. Hasil penelitian ini berkaitan dengan pengamatan Nova Syafrina (2016) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suka Fajar Pekanbaru" dimana sebanyak 32 responden berpartisipasi dalam penelitian tersebut dan hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai/karyawan memberikan t-hitung lebih tinggi dari pada t-tabel. Serupa dengan yang juga diperoleh oleh Reza Primadi (2017) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Perkreditan Rakyat" dimana penelitian ini menggunakan total 41 responden dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai/karyawan, besaran nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.

Seperti terlihat pada tabel 3, bisa dilihat bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan, diperoleh nilai t -hitung = 2,325 lebih besar dari t -tabel = 1,678, dan nilai signifikansi yang jauh lebih rendah yaitu : 0,001 ($<0,05$). Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena mendorong semangat dan semangat individu untuk melakukan segala aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Artinya karyawan dalam bekerja harus sehat jasmani dan rohani, mengetahui kondisi, serta berjuang menggapai target pekerjaan yang menjadi target pertama perusahaan. Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian Andi Kafrawi Jafar (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cab. Gowa” Angka yang diperoleh adalah t -hitung lebih besar dari t -tabel yang artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai/karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Fransiskus Ady dan Djoko Wijono (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dalam penelitian ini digunakan 100 responden dan hasil menunjukkan bahwa t -hitung lebih besar dari t -tabel dimana motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai/karyawan.

Seperti terlihat pada Tabel 2, hasil uji simultan atau uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bumi Surya Selaras dengan memperoleh F -hitung = 26.807 lebih besar dari F -tabel = 3.200, dengan nilai signifikansi yang jauh lebih rendah yaitu: 0,000 ($<0,05$). Setiap karyawan perusahaan harus memberikan sumbangsih yang jelas dengan menunjukkan kinerja yang benar, menyadari hasil perusahaan bertumpu atas performa pegawai, untuk melakukan pekerjaan berdasarkan atas tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Performa pegawai ialah derajat bilamana pegawai mematuhi syarat penugasan. Efisiensi dianggap tinggi ketika tujuan kerja dapat dicapai *on time*. Hasil pengamatan ini berkaitan erat dengan pengamatan Marigot Tua Hutabarat (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, dimana tidak kurang dari 69 responden mengikuti penelitian tersebut dan hasilnya menunjukkan bahwa bila angka F -hitung lebih besar dari F -tabel, maka motivasi dan disiplin kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nur Afni Rozalia dkk (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Malang” ditemukan dimana jumlah responden yang dipakai dalam pengamatan minimal 82 orang dan hasilnya menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh F -hitung lebih besar dari F -tabel yang berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai/karyawan.

Berdasar atas paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bumi Surya Selaras. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena menghukum pelanggar dapat menjadi pendorong agar kinerja karyawan tetap disiplin dalam bekerja.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Bumi Surya Selaras. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena melalui motivasi dapat membangkitkan gairah dan semangat dalam diri manusia untuk melakukan segala aktivitas guna mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bumi Surya Selaras. Setiap karyawan perusahaan harus memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat hasil perusahaan tergantung pada kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Referensi :

- Ahmad, K. (2022). Respon Masyarakat Terhadap Perilaku Aparat Pemerintah Dalam Memberikan Pelayanan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 190–197.
- Ahmad, K., & Parawansa, D. A. S. (2019). Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict Dan Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Perilaku Cyberloafing Pada Biro Akademik Dan Umum Universitas Sulawesi Barat. *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS)*, 1(1).
- Amstrong, M. (2006). *performance management: Key Strategic and Practical Guidelines*. 3rd Edition. Kogan page; London.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Drucker., P. F. (2006). *The Practice of Management*. Published October 3rd . HarperBusiness.
- Flippo, E. B. (1978). *Management, Fourth edt*. Boston: Allin and Bacon, Inc.
- Gibson, James L.; James H. Donnelly, J. . J. M. I. (1996). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, T. E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2014). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya; Bandung.
- Maslow, A. H. (1994). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta : PT. PBP.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Nawawi, M. Z. (2015). *Pengantar Bisnis*. Medan: Perdana Publishing.
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN, KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MUSI MANYUASIN. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2). <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>
- Osibanjo. (2012). *Human Resource Management: Theory and Practice*. Pumark Nigeria Limited (Educational Publisher) (Online).
- Robbins, S. (2008). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.

- Robert L, M. and J. H. J. (2008). *Human Resource Management*. Mason, OH: Thomson/South-western.
- Sadili, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Seti.
- Sarwono, S. W. (1993). *Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi*. Jakarta: Lembaga Manajemen Universitas Indonesia.
- Setiawan, T. H. (2018). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload Terhadap Kinerja Akuntan Publik Dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Pemoderasi. SKRIPSI. Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Siagian, S. P. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Siswanto, H. B. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis. (Cetakan 26)*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, D. j. . (2018). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. PT. Radja Grafindo Persada, Jakarta.