

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KASMAR MATANO PERSADA KABUPATEN LUWU UTARA

SUMITRA SARDAN

Email: sumitrasardanmitamita@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

ABTRACT

This research aims to analyze the influence of work motivation and discipline on employee performance at PT. Kasmar Matano Persada, North Luwu Regency.

This research method is a type of quantitative research using primary data and secondary data with data collection techniques using questionnaires. The population used in this research were all employees of PT. Kasmar Matano Persada . The sample selection method in this research is a saturated sampling or census method where all members of the population are sampled because the sampling is relatively small. So the sample in this study was 57 people. The data analysis technique used is a multiple linear regression model with the help of the SPSS Version 26 program. The results of this research show that (1) Work Motivation has a significant effect on employee performance at PT. Kasmar Matano Persada (2) Work discipline has a significant effect on employee performance at PT. Kasmar Matano Persada.

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

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara.

Metode penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kasmar Matano Persada . Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah metode *sampling jenuh* atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel karena pengambilan sampel relative kecil. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 57 orang. Dengan teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada.

Kata kunci: Disiplin Kerja, kinerja Karyawan, Motivasi Kerja,

PENDAHULUAN

Efektifitas tingkat kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dianggap sebagai hal yang penting, sehingga perlu dimaksimalkan. Komponen penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar memiliki rule atau aturan untuk berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan para eksekutif perusahaan adalah para pegawai/karyawannya. Motivasi pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja, bagi pekerja motivasi supaya meningkatkan produktivitas diri meningkat dalam melakukan pekerjaan. Menurut (Putra et al., 2019: 581). Motivasi dapat memacu seseorang karyawan untuk berkerja keras dalam rangka pencapaian tujuan. Persaingan antara kompetitor dengan produk atau jasa yang sama bisa teratasi salah satunya yaitu dengan memiliki pegawai/karyawan yang memiliki motivasi kerja. Tidak hanya faktor-faktor motivasi saja yang di perhatikan, untuk meningkatkan motivasi ada faktor lain disiplin kerja. Disiplin atau kontrol adalah cara untuk mempersiapkan karakter pekerja dari kecenderungan negatif, secara konsisten menunjukkan eksekusi yang hebat, perspektif. Praktik dari pola hidup yang dapat diterima dan terkendali tidak terbentuk dari hasil dengan rentang waktu cukup lama,

salah satunya siklus agar terdapat pembentukan karakter yaitu dengan dilakukan melalui interaksi kegiatan pekerja (Feel et al., 2018: 177).

Kinerja atau eksekusi kerja adalah penggambaran derajat pencapaian pelaksanaan suatu tindakan dalam memahami tujuan, sasaran, misi yang telah didiktekan oleh perusahaan. Menurut (Setyawati, Aryani & Ningrum, 2018: 409) eksekusi kerja terbaik pasti akan terjadi jika perusahaan mempunyai ketinggian dalam hal disiplin kerja dan permotivasi agar karyawan dapat bekerja secara ideal.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Wibowo (2016, hal. 7) Dalam bukunya tentang Manajemen Kinerja menyampaikan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai konsep yang mencakup dua aspek penting, yaitu apa yang dikerjakan dan bagaimana caranya dikerjakan. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya berkaitan dengan apa yang telah dicapai atau hasil yang dihasilkan oleh individu atau organisasi, tetapi juga mencakup metode, proses, dan cara kerja yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

2.2. Motivasi

Menurut Hasrudi (2015, hal, 29): Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Dalam konteks ini, motivasi dianggap sebagai dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi individu untuk melakukan tindakan atau aktivitas tertentu. Motivasi diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang, yang bisa berasal dari berbagai faktor seperti keinginan untuk mencapai tujuan pribadi atau organisasional, imbalan, atau dorongan internal seperti kepuasan pribadi.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Afandi (2016, hal. 13), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) **Kebutuhan Hidup:** Kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, dan keamanan menjadi salah satu faktor utama yang memotivasi individu untuk bekerja. Upah atau penghasilan dari pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan ini.
- b) **Kebutuhan Masa Depan:** Ini mencakup tujuan seperti memiliki rumah, pendidikan untuk anak-anak, dan pensiun yang layak.

- c) **Kebutuhan Harga Diri:** Pekerjaan yang memberikan perasaan prestise atau rasa bangga terhadap diri sendiri dapat meningkatkan motivasi.
- d) **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja:** Penghargaan, pujian, atau promosi dapat meningkatkan motivasi karyawan.

2.3. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 87), disiplin di dalam konteks kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk dengan sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi yang terkait dengan pekerjaan dan organisasi. Ini berarti bahwa disiplin dalam kerja bukan hanya tentang patuh pada aturan dan peraturan yang ada, tetapi juga mencakup komitmen dan kesediaan karyawan untuk mengikuti pedoman serta nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo (2000) sebagaimana disebutkan dalam buku Sutrisno (hal. 89), terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat disiplin di dalam suatu organisasi. Pertama, besarnya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat mempengaruhi tingkat disiplin. .

Kedua, adanya keteladanan dari pimpinan dalam perusahaan memiliki dampak besar. ketiga adalah adanya aturan yang pasti dan jelas yang dapat dijadikan pedoman. Keempat Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan jika ada pelanggaran. Kelima pengawasan yang efektif dari pimpinan dan yang keenam perhatian yang diberikan kepada karyawan.

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini terdapat variabel independent (yang memengaruhi) dan dependent (dipengaruhi). Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011, hal. 89) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dipabrik Kelapa Sawit PT Kasmar Matano. Waktu Penelitian Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli- Agustus 2022 Populasi

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Wahyudi (2017, hal.14) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan, atau dengan kata lain, populasi adalah totalitas dari seluruh objek penelitian ” . Berdasarkan dari defenisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan pada PT. Kasmar Matano yang berjumlah 57 karyawan.

Menurut Wahyudi (2017, hal. 14) menyatakan bahwa : “Sampel adalah objek pengamatan yang dipilih dari populasi, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi dan mencerminkan karakteristik populasinya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis di perusahaan PT. Kasmar Matano, didapat populasi karyawan di perusahaan PT. Kasmar Matano sebanyak 57 karyawan PT. Kasmar Matano Persada.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan sumber

data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket (Questioner) daftar pernyataan/pertanyaan yang berasosiasi dengan variabel yang diteliti dan menggunakan metode dokumentasi dari data perusahaan. Kuesioner ini dibagikan kepada

3.6 Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti. orang/kelompok tentang fenomena sosial.

3.6.2. Uji Reabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1. Uji t

semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Perkebunan Kelapa SawitMasamba, Kabupaten Luwu Utara dengan membutuhkan tanda ($\sqrt{\quad}$). Dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi, jenis skala yang di gunakan adalah skala likert. Skala likert di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi Agar hasil kuesioer dapat di gunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut :

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variable bebas atau independent variabel (X_i) apakah variable Job Involvement (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variable terikat atau dependen variable Kepuasan kerja (Y).

3.7.2. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variable bebas atau dependent variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

3.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Job Involvement dan Gaya Kepemimpinan) dalam menerangkan variabel dependen

(Kepuasan Kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R² semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R² semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen.

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda.

Dalam penelitian ini model data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan menurut sugiyono (2017), Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.3.1 Uji validitas

Tabel 4.1

Hasil uji validitas motivasi kerja (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.667	0,2845	Valid
X1.2	0.667	0,2845	Valid
X1.3	0.667	0,2845	Valid
X1.4	0.667	0,2845	Valid
X1.5	0.667	0,2845	Valid

Sumber: hasil olah data spss Agustus 2022

Berdasarkan hasil uji di atas dapat dilihat nilai dari variabel motivasi kerja yang menunjukkan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini bersifat valid dan dapat dijadikan alat ukur yang valid untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.2

Hasil uji validitas disiplin kerja (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.588	0,2845	Valid
X2.2	0.588	0,2845	Valid
X2.3	0.588	0,2845	Valid
X2.4	0.588	0,2845	Valid
X2.5	0.588	0,2845	Valid

Sumber: hasil olah data spss Agustus 2022

Berdasarkan hasil uji di atas dapat dilihat nilai dari variabel disiplin kerja yang menunjukkan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini bersifat valid dan dapat dijadikan alat ukur yang valid untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0.753	0,2845	Valid
Y2	0.753	0,2845	Valid
Y3	0.753	0,2845	Valid
Y4	0.753	0,2845	Valid
Y5	0.753	0,2845	Valid

Berdasarkan hasil uji di atas dapat dilihat nilai dari variabel kinerja karyawan yang menunjukkan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini bersifat valid dan dapat dijadikan alat ukur yang valid untuk analisis selanjutnya.

4.1.1 Uji reabilitas

Tabel 4.4 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
X1	0.925	Reliabel
X2	0.934	Reliabel
Y	0.911	Reliabel

Sumber: hasil olah data spss Agustus 2022

Dari tabel pengujian reliabilitas tabel 4.5 di atas, terlihat bahwa seluruh variabel yaitu variable motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbachs Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

4.2 Uji hipotesis

4.2.1 Uji Normalitas

Tabel 4.5 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

				Unstandardized Residual
N				48
Normal Parameters ^{a,b}		Mean		.0000000
		Std. Deviation		1.26695142
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute		.118
		Positive		.118
		Negative		-.052
Test Statistic				.118
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.091
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig. (2-tailed)	Sig.		.088
		99% Confidence Interval	Lower Bound	.081
			Upper Bound	.096

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

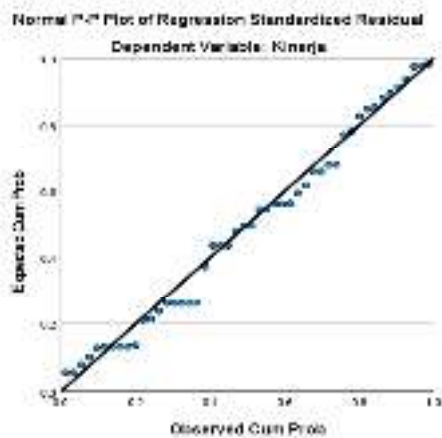
c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Dari hasil pengujian normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,091 yang menunjukkan bahwa

data yang diuji didistribusikan secara normal, karena nilainya lebih besar dari level signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05

Gambar 4.1 Uji Normalitas *p-plot*



Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa *p-p plots* menunjukkan pola berdistribusi normal. Pada gambar

diatas juga dapat dilihat bahwa titik-titik yang terbentuk mengikuti disekitar garis diagonal

4.2.2 Uji Multikolonierits

Tabel 4.6 Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.949	1.369		.694	.492		
	Motivasi	.618	.131	.544	4.735	.000	.292	3.429
	Disiplin	.407	.116	.402	3.501	.001	.292	3.429

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang memiliki *tolerance* lebih dari 0,1 (>0,1) dan semua

variabel bebas memiliki nilai *VIF* kurang dari 10 (Ghozali, 2001). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi.

4.2.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.7 Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.539	.775		.695	.491
	Motivasi	.103	.074	.375	1.388	.172

Disiplin	-.077	.066	-.315	-1.164	.251
----------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable: Abs_RES

Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas, karena nilai thitung lebih kecil dari nilai tabel pada taraf signifikansi 5% sehingga tidak signifikan

($p > 0,05$). Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini (Ghozali, 2001).

4.3 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.8 Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	.949	1.369		.694	.492
	Motivasi	.618	.131	.544	4.735	.000
	Disiplin	.407	.116	.402	3.501	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 0.949 + 0.618X_1 + 0.407X_2 + e$$

- Konstanta 0.949 berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 0 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.949
- Kofisien regresi sebesar 0.618 yang artinya setiap naik satu satuan

- motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.618
- Kofisien regresi sebesar 0.407 yang artinya setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.407

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji T (Parsial)

Tabel 4.9 Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	.949	1.369		.694	.492
	Motivasi	.618	.131	.544	4.735	.000
	Disiplin	.407	.116	.402	3.501	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Hasil pengujian motivasi kerja memiliki t hitung $4.735 > t$ tabel 2,014 dan nilai singfikasi $0.000 < 0.05$. Yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil pengujian disiplin kerja memiliki t hitung $3.501 > t$ tabel 2,014 dan nilai singfikasi $0,001 < 0.05$. Yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359.807	2	179.904	107.309	.000 ^b
	Residual	75.443	45	1.677		
	Total	435.250	47			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Berdasarkan tabel uji F tersebut menunjukkan nilai Fhitung sebesar 107.309 atau lebih besar dari Ftabel yaitu sebesar 3,20 ($107.309 > 3,20$) dan nilai sig. sebesar 0,000 atau lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Uji R (Koefisien Determinasi)

Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.827	.819	1.295

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas nilai adjusted R square adalah 0,827 atau 82,7% hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 82,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan hasil statistik, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada kabupaten luwu utara. Koefisien regresi

menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki t hitung $4.735 > t$ tabel $2,014$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada kabupaten luwu utara.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin Arasy Ramadan, (2018) mengatakan bahwa nilai t hitung untuk motivasi sebesar $0,017$ sedangkan nilai t tabel sebesar $2,445$. Maka diketahui t hitung ($2,445$) $> t$ table ($1,998$) dan nilai signifikan $0,017 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja diterima.

Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh teori yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu factor personal / individu. Factor individu tersebut meliputi pengetahuan keterampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi kerja dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 95) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan yang tidak sejalan penelitian yang dilakukan oleh M Ekhsan (2019) dalam variabel motivasi kerja didapatkan angka signifikan $0,169 > 0,05$. Bisa diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan pada variabel kinerja pegawai.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan hasil statistik, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada kabupaten luwu utara. Koefisien regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki t hitung $3.501 > t$ tabel $2,014$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0.05$. Yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin Arasy Ramadan, (2018) menyatakan bahwa nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar $0,006$ sedangkan nilai t tabel sebesar $.2,832$. Maka diketahui t hitung ($.2,832$) $< t$ tabel ($1,998$) dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja ditolak. Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila , dan Riris Lestiowati (2019) dalam

penelitiannya mengatakan bahwa nilai sig. senilai $0,000 < 0,05$ maka keputusannya diterima, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. M Ekhsan (2019) mengatakan bahwa pada variabel disiplin kerja diperoleh angka sig. sejumlah $0,000 < 0,05$ sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan pada variabel kerja pegawai.

Sedangkan yang tidak sejalan Nailul Muna (2022) mengatakan bahwa disiplin

PENUTUP

- a) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada jalan lingkara utara desa radda kecamatan baebunta kabupaten luwu utara.
- b) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada jalan lingkara utara desa radda kecamatan baebunta kabupaten luwu utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas beberapa saran yang akan penulis berikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Sebagaimana umumnya penelitian, tidak ada satupun penelitian yang

kerja diperoleh nilai signifikan $0,946 > 0,05$, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis ditolak.

Pada teori yang diungkapkan oleh Soegeng prijodarminto (1993). Disiplin didefinisikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

5.1 Kesimpulan

sempurna, selalu ada keterbatasan dalam setiap melakukan penelitian, namun keterbatasan tersebut nantinya diharapkan menjadi referensi bagi penelitian lainnya yang berminat melakukan penelitian dengan tema yang sama.

- b) Dalam penelitian hanya digunakan dua variabel bebas, sehingga kurang mampu untuk menjelaskan faktor apa saja yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja lebih profesional. Untuk itu disarankan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti variabel lain selain motivasi kerja dan disiplin kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1),
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, P. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Muhamad Ekhsan, "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13.1 (2019):
- Ramadhan, Kevin Arasy. Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Finnet Indonesia). BS thesis. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018.
- S. P Ningrat., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1),
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung