



Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional PT. Sankyu Indonesia International

Cecep Warman¹, Suharno Suharno^{2*}

¹⁻²Universitas Banten, Indonesia

Alamat: Jl. UnivBanten No. 7, Kel. Kiara Kec. Walantaka Kota Serang

Korespondensi penulis: suharnohole1974@gmail.com*

Abstract. *This research was conducted to determine the influence of discipline and motivation on employee performance in the Operational Division of PT Sankyu Indonesia International. The research method used in this research is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. The sampling technique used a saturated sampling technique, the sample was 36 people who worked as employees of the Operational Division of PT Sankyu Indonesia International. The results of the descriptive analysis show that the influence of discipline and motivation on employee performance in the Operational Division of PT Sankyu Indonesia International is classified as very good, where the three variables are in the rating scale range of 70-100. From the results of the hypothesis test, it shows that discipline has a positive and significant effect on employee performance. The results of the analysis have a significance value of 0.000 and t count 4.125 > t table 1.68830. Motivation does not have a positive effect on employee performance as a result of the analysis with a significance value of 0.427 and t count 0.804 < t table 1.68830. Discipline and Motivation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance, the results of the analysis have a significance value of 0.000 and F count 9.970 > F table 3.26.*

Keywords: *Discipline, Motivation, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional PT Sankyu Indonesia International. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui Kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sampelnya adalah 36 orang yang bekerja sebagai Karyawan Divisi Operasional PT Sankyu Indonesia International. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional PT Sankyu Indonesia International tergolong dalam kriteria sangat baik dimana dari ketiga variabel tersebut berada pada rentang skala penilaian 70-100. Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil analisis dengan nilai signifikansi 0,000 dan t hitung 4,125 > t tabel 1.68830. Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hasil analisis dengan nilai signifikansi 0,427 dan t hitung 0,804 < t tabel 1.68830. Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil analisis nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 9,970 > F tabel 3,26.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Disiplin adalah fungsi keenam pengelolaan sumber daya manusia yang paling

penting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula penghargaan pekerjaan yang akan dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Davis & William, 2011). Selain disiplin kerja beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, seseorang yang kurang diberi motivasi dalam bekerja akan kurang fokus dalam bekerja sehingga mengurangi kinerja.

Motivasi merupakan proses psikologis dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai (Sutrisno, 2012). Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Rendahnya tingkat pengawasan dari pimpinan di tempat kerja membuat karyawan merasa kurang diperhatikan dari pimpinan. Kondisi tersebut membuat karyawan kurang termotivasi untuk bersemangat dalam bekerja.

PT. Sankyu Indonesia International adalah perusahaan yang didirikan pada 20 Juni 1974 berdasarkan Akta Notaris Than Thong Kie, SH, dan disahkan oleh Menteri Kehakiman melalui Surat Keputusan No.Y.A.5/133/3 tanggal 2 April 1975. Perusahaan ini merupakan bagian dari Sankyu Inc., yang berpusat di Tokyo, Jepang.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan PT Sankyu Indonesia International pada tahun 2024 menunjukkan komitmen yang kuat terhadap profesionalisme, pengembangan diri, dan tanggung jawab sosial. Melalui berbagai kegiatan dan program yang dilaksanakan, PT Sankyu Indonesia International berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif serta memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat sekitar.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang lebih optimal, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasa terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insetif.

Berdasarkan observasi dan wawancara, untuk meningkatkan kinerja karyawan Divisi Operasional PT Sankyu Indonesia International disebabkan dari belum maksimalnya atas tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pada hasil kerja yang mereka kerjakan dan dalam ketelitian pegawai mengerjakan suatu tugas masih belum memenuhi harapan atau standar perusahaan. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus berkembang. Berdasarkan latar belakang tersebut terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan Divisi Operasional PT Sankyu Indonesia International terkait disiplin kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional PT Sankyu Indonesia International.”

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2010) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, terlambat masuk, serta pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Menurut Adamy (2016) menyatakan kedisiplinan adalah kemampuan untuk mengendalikan diri alam bentuk tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung aturan tersebut.

Menurut Wibowo (2022) menyatakan disiplin kerja adalah sikap sadar karyawan bersedia melaksanakan dan menerima segala peraturan yang ada. Baik yang dinyatakan secara konkrit maupun dalam kebiasaan yang sudah menjadi budaya perusahaan dan berkaitan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab kepada perusahaan

Disiplin karyawan merupakan jalan bagi para manajer untuk berkomunikasi kepada karyawan bahwa mereka membutuhkan perubahan perilaku. Misalnya: beberapa pegawai biasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, mengabaikan rincian pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, bertindak kasar kepada pelanggan, atau terlibat dalam melakukan pekerjaan yang tidak profesional.

Berdasarkan pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan yang dilakukan oleh seseorang dengan penuh kesadaran pada peraturan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Peraturan tersebut meliputi peraturan tertulis dan tidak tertulis. Kedisiplinan tidak hanya menaati peraturan saja, tetapi menaati sanksi yang berlaku apabila karyawan tersebut melanggar peraturan.

Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010) menyatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan antusiasme guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja mencakup dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitasnya (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan rasa semangat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Desler (2008), kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Maka kinerja merupakan hasil kinerja menurut standart kerja yang telaha ditetapkan.

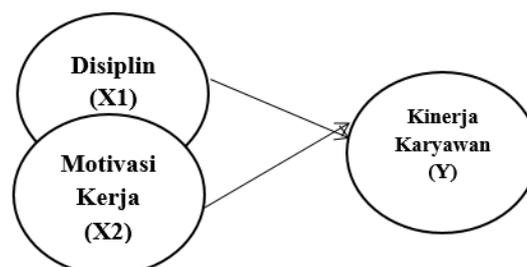
Menurut Priansa (2018), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Maka kinerja merupakan tingkat pencapai seorang pegawai dalam melaksanakan perkejaan.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Merupakan hasil dari kinerja karyawan yang telah dilakukan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerja tersebut dilaksanakan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dibuat dalam sebuah gambar mengenai paradigma dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Operasional PT Sankyu Indonesia International.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Operasional PT Sankyu Indonesia International.
- H3: Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Operasional PT Sankyu Indonesia International.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan kinerja karyawan Divisi Operasional PT Sankyu Indonesia International yang berjumlah 36 orang. Penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, sehingga seluruh karyawan kinerja karyawan Divisi Operasional PT Sankyu Indonesia International, sebanyak 36 orang dijadikan sebagai sampel.

Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, studi dokumentasi, dan angket (kuesioner). Sementara itu, teknik analisis data yang diterapkan mencakup regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Penelitian ini memiliki dua variabel bebas, yaitu disiplin (X_1) dan motivasi (X_2), serta satu variabel terikat, yaitu kinerja (Y). Data yang diperoleh dianalisis dengan metode analisis data yang diawali dengan pengujian asumsi klasik sebelum dilakukan pengujian hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Kualitas Data

a. Analisis Validitas

Hasil perhitungan statistik untuk Uji validitas terhadap butir pernyataan pada variabel Disiplin (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No. Butir Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0.611	0.2709	Valid
X1.2	0.801	0.2709	Valid
X1.3	0.855	0.2709	Valid
X1.4	0.782	0.2709	Valid
X2.1	0.853	0.2709	Valid
X2.2	0.857	0.2709	Valid
X2.3	0.385	0.2709	Valid
X2.4	0.835	0.2709	Valid
X2.5	0.757	0.2709	Valid
Y.1	0.615	0.2709	Valid
Y.2	0.873	0.2709	Valid
Y.3	0.768	0.2709	Valid
Y.4	0.602	0.2709	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 data di atas, dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan/pertanyaan memiliki hasil perhitungan yang valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan/pertanyaan yang digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin (X ₁)	0,762	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,825	Reliabel
Kinerja (Y)	0,680	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian diolah, 2024

Pengujian reliabilitas dalam penelitian menggunakan rumus Cronbach Alpha. Dimana diketahui berdasarkan Tabel 2 diketahui nilai Cronbach Alpha semua variabel lebih dari 0,600

Uji Aumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,76654145
Most Extreme Differences	Absolute	,114

	Positive	,086
	Negative	-,114
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil penelitian diolah (SPSS 23),2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas, setelah melakukan outlier data yang populasi 36, dapat dilihat bahwa nilai signifikannya adalah $< ,200^{c,d}$ yang mana lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian dikatakan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin	,705	1,418
	Motivasi	,705	1,418
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Hasil penelitian diolah (SPSS 23), 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,418 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,705. Hasil keputusan untuk uji multikolinieritas adalah jika nilai *tolerance* (0,705) $>$ 0,10 dan VIF (1,418) $<$ 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan tidak mengandung gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,547	1,023		,534	,597
	Disiplin	,123	,079	,312	1,562	,128
	Motivasi	-,033	,062	-,107	-,536	,595
a. Dependent Variable: ABRESID						

Berdasarkan Tabel 5 diatas nilai signifikasi (*Sig*) dari output diatas, untuk variabel Didiplin (X1) adalah 0,128. Sementara nilai signifikasi (*Sig*) untuk variabel Motivasi (X2) adalah 0,595. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser yaitu $Sig >$ 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,973	1,914		3,120	,004
	Disiplin	,606	,147	,675	4,125	,000
	Motivasi	-,093	,116	-,132	-,804	,427
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23), 2024

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil di atas dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,973 + 606X_1 + 093X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisiensi Regresi

X₁ = Disiplin

X₂ = Motivasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai a sebesar 5,973 yang merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Keputusan Penggunaan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, artinya meskipun tidak ada pengaruh variabel Disiplin dan Motivasi maka karyawan tetap melakukan keputusan sebesar 5,973.
- b. Koefisien regresi variabel Disiplin dengan nilai parameter sebesar 0,606, menunjukkan bahwa variabel Disiplin mempunyai arah positif dan signifikan, ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Disiplin maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,606 dengan asumsi variabel Disiplin dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi variabel Motivasi dengan nilai parameter sebesar -0,093, menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai arah negatif terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti bahwa kenaikan 1 satuan variabel Pengembangan Karir, maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar -0,093.

e. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 7. Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,614 ^a	,377	,339	1,819
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23), 2024

Berdasarkan Tabel 7 hasil output terlihat nilai koefisien korelasi yang R sebesar 0.614. nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah, dimana semakin baik variabel Disiplin dan variabel Motivasi akan diikuti meningkatnya Kinerja. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi termasuk kategori adalah **Kuat**.

Analisis Determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa R Square sebesar 0,377. Dengan demikian pengaruh antara Disiplin dan Motivasi berkontribusi sebanyak 37,70% adapun sisanya 62,30% adalah variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

a. Uji T

1. Pengujian Parsial Disiplin (X1) dengan Kinerja (Y)

Berdasarkan pada hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 6, ditunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 4,125 lebih besar dari 1.68830 dan alpha hitung (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima. Hal ini berarti Disiplin (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengujian Parsial Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 6, ditunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 0,804 lebih kecil dari 1.68830 dan alpha hitung (Sig.) sebesar 0,427 lebih besar dari 0,05, maka H₂ ditolak. Hal ini berarti Motivasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji F

Tabel 8.Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65,999	2	32,999	9,970	,000 ^b
	Residual	109,223	33	3,310		
	Total	175,222	35			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin						

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23), 2024

Berdasarkan Tabel 8. hasil uji keseluruhan diatas, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 9,970$ lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,26 dan alpha hitung (*Sig.*) sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$). maka H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2), secara bersama-sama mempunyai pengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel Disiplin terhadap Kinerja adalah 0.606 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. dilihat dari nilai thitung sebesar 4,125 lebih besar dari 1.68830 dan alpha hitung (*Sig.*) sebesar 0,000 lebih kecil 0,05. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Susanti & Aesah (2022) dan (Ikhlas & Alfian, 2023), bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Martiningsih et al., 2021). Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah -0,093 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai thitung sebesar 0,804 lebih kecil dari 1.68830 dan alpha hitung (*Sig.*) sebesar 0,427 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti Motivasi (X_2) ditolak. Hasil uji parsial tersebut menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021), penelitian tersebut mengungkapkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji F yang telah dilakukan, diketahui bahwa Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana $F_{hitung} = 9,970$ lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,26 dan α_{hitung} (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap meningkatnya Kinerja karyawan. Pengaruh dari penelitian ini bersifat positif, artinya setiap ada peningkatan variabel Disiplin dan Motivasi maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Hasil analisis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadillah (2022) dan Syahnego et al., (2024) bahwa Disiplin dan Motivasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil analisis mengenai “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sankyu Indonesia International,” dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Motivasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, ketika kedua variabel tersebut diuji secara simultan, hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sankyu Indonesia International. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi secara individu tidak berpengaruh terhadap kinerja, keberadaannya bersama dengan disiplin tetap memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, sehingga Divisi Operasional PT Sankyu Indonesia International perlu mempertahankan aspek ini. Namun, perhatian lebih harus diberikan pada indikator ketaatan terhadap aturan lain yang memiliki skor lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, pengawasan terhadap karyawan harus ditingkatkan guna memperbaiki aspek-aspek yang memengaruhi disiplin kerja. Sementara itu, motivasi tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tetap perlu ditingkatkan melalui dukungan dari atasan, seminar motivasi, serta pemberian insentif atau penghargaan. Secara keseluruhan, kombinasi antara disiplin dan motivasi yang optimal dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik, sehingga PT. Sankyu Indonesia International terus berkembang.

DAFTAR REFERENSI

- Adamy, M. (2016). Manajemen SDM: Teori, praktik, dan penelitian. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Aufia Zahra Fadillah, J. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai UPT Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3831–3836.
- Davis, K., & William, F. (2011). *Perilaku dalam organisasi*. Erlangga.
- Desler, G. (2008). *Manajemen personalia*. Pustaka Nasional.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Ikhlas, N., & Alfian, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pariwisata, budaya dan olahraga Solok Selatan. *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(11), 1296–1310. <https://doi.org/10.55681/armada.v1i11.993>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martiningsih, D., Utomo, A., & Nugroho, A. P. (2021). Effect of work environment, work discipline, and motivation on employee performance at STIE-AUB Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 95–105. <http://e-journal.stie-aub.ac.id>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan intervening pada PT Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen keuangan: Teori, konsep, dan aplikasi*. Ekonisia.
- Syahnego, Agrasadya, & Sunarto, A. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 146–156. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Wibowo. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajagrafindo Persada.