

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PANASONIC MANUFACTURING INDONESIA

Siti Nurwiah¹, Susan Rachmawati, SE.MMSI²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Dewi Sartika No.289, Cawang, Jakarta Timur

sitinurwia@gmail.com¹, susansrw@bsi.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, Kinerja karyawan di PT Panasonic Manufacturing Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif, melibatkan 90 karyawan kontrak PT. Panasonic Manufacturing Indonesia departemen manufaktur AC sebagai sampel pada penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diadaptasi dari skala yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini menggunakan beberapa metode pengujian yaitu, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, dan Uji Koefisien Determinasi. Alat yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil pengujian ditunjukkan bahwa signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar 191,504 dimana lebih besar dibanding t tabel dengan nilai 3,10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia. Kemudian hasil uji pengaruh parsial menunjukkan, bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi parsial diangka 31,0023%, dan untuk variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi parsial diangka 50,5155%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja.

Abstracts

This study aims to examine the Influence of Work Discipline and Work Motivation, Employee Performance at PT Panasonic Manufacturing Indonesia. The research method used is a survey with a quantitative approach, involving 90 contract employees of PT. Panasonic Manufacturing Indonesia, AC manufacturing department as a sample in this study. Data were collected through a questionnaire adapted from a scale that has been tested for validity and reliability. The results of this study used several testing methods, namely, Data Quality Test, Classical Assumption Test, Hypothesis Test, and Determination Coefficient Test. The tool used to process data in this study is SPSS software version 25. Based on the test results, it is shown that the significance is $0.000 < 0.05$ and the t count value is 191.504 which is greater than the t table with a value of 3.10, it can be concluded that the variables Work Discipline and Work Motivation together (simultaneously) have a significant effect on the Employee Performance variable at PT Panasonic Manufacturing Indonesia. Then the results of the partial influence test show that the variable Work Discipline has a positive and significant effect on performance with a partial determination coefficient value of 31.0023%, and for the variable Work Motivation has a positive and significant effect on performance with a partial determination coefficient value of 50.5155%.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, and Performance.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberlangsungan dan perkembangan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh faktor modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengelolaan SDM guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

PT Panasonic Manufacturing Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur elektronik yang telah beroperasi sejak tahun 1970. Sebagai perusahaan besar yang memiliki berbagai divisi produksi, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menjaga keberlanjutan bisnis. Dalam upaya meningkatkan produktivitas, disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sedangkan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Data menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia masih perlu ditingkatkan. Hal ini tercermin dari tingkat kehadiran yang rendah serta keterlambatan kerja yang masih sering terjadi. Selain itu, rendahnya motivasi kerja juga menjadi perhatian, di mana ketidakjelasan sistem penghargaan serta kurangnya kepastian kontrak kerja menjadi faktor yang berkontribusi terhadap penurunan semangat kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Panasonic Manufacturing Indonesia. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Disiplin Kerja

Karyawan dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula sesuatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi.

Menurut Sajangbati (Dea dkk., 2020) disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik untuk menunjang kualitas SDM dan merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan selain itu, disiplin kerja merupakan motivasi seorang individu untuk mempunyai komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Sastrohadiwiryono (Pratama, 2022) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta menegakkannya, tanpa menghindari penerimaan sanksi jika ia melanggar tugas dan wewenangnya.

Menurut Dewi & Sutopo (2021) Disiplin adalah sesuatu sikap yang wajib ditanamkan pada tiap individu di dalam ataupun diluar organisasi, tiap individu wajib mencontohi ataupun mentaati seluruh peraturan-peraturan yang terdapat serta sudah disepakati lebih dahulu dan peraturan yang terdapat serta telah disepakati lebih dahulu dan bersedia menerima seluruh konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut..

Motivasi

Motivasi yakni sangat penting yang berpengaruh pada kesuksesan perusahaan. Hal tersebut guna memelihara kinerja perusahaan melalui berbagai cara supaya dapat bertahan. Arti lain dari motivasi yaitu membimbing dan mengarahkan secara tepat supaya karyawan memiliki ketertarikan bekerja sesuai harapan (Mangkunegara, 2020)

Mullins (Rahardjo, 2022) merangkum konsep yang mendasari motivasi sebagai beberapa kekuatan pendorong dalam individu dimana mereka berusaha untuk mencapai beberapa tujuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan atau harapan.

Luthans (Rahardjo, 2022) melihat motivasi sebagai kombinasi kebutuhan, dorongan dan insentif. Ini didefinisikan sebagai proses yang dibintangi dengan kebutuhan fisiologis atau psikologis yang mengaktifkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Dari beberapa penjelasan di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja dan motivasi kerja berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan ingin dicapai oleh perusahaan.

Kinerja

Menurut Hasibuan (Ibrahim et al., 2021), Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dengan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Fahmi (Ibrahim et al., 2021) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur terhadap kondisi atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya selama periode waktu tertentu". Sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Menurut Robert L. Manthis dan H. Jackson dalam (Tyas & Wijaya, 2020) Indikator kinerja adalah berikut:

1. Kuantitas
Berapa banyak kuantitas yang dapat dihasilkan sebagai suatu kegiatan. Kualitas dapat dinyatakan dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Dalam konteks kekaryawanan, besaran yang dimaksud adalah jumlah kegiatan, jumlah waktu kerja, jumlah hasil kerja, atau unit lain yang ditugaskan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja
2. Kualitas
Kualitas adalah kepatuhan dan kepatuhan terhadap prosedur, standar, aturan, disiplin dan dedikasi. Kualitas itu sendiri dapat diukur dari hasil kegiatan yang dilaksanakan.

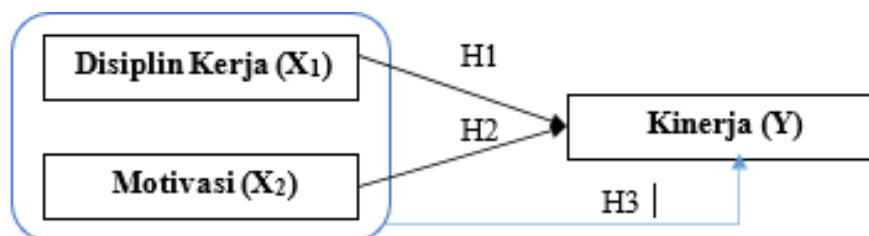
2. Metode

Desain Penelitian

Desain Penelitian menjelaskan metode penelitian yang digunakan oleh penulis, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif merupakan "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Disebut sebagai penelitian positivistik karena penelitian ini hanya mendasarkan kepada fakta-fakta positif yang didapatkan di lapangan penelitian. Data yang berupa angka-angka yang telah dirumuskan dijadikan sebagai informasi akurat dalam penelitian. Metode ini juga sebagai metode ilmiah karena telah menemui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode kuantitatif juga disebut metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Dan metode kuantitatif juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru.

Penulis menggunakan metode kuantitatif karena dari segi perspektifnya penelitian kuantitatif lebih menggunakan pendekatan etik, artinya bahwa penulis mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dahulu konsep sebagai variabel- variabel yang berhubungan yang berasal dari teori yang sudah ada yang dipilih oleh penulis. Kemudian variabel tersebut dicari dan ditetapkan indikator- indikatornya. Hanya dari indikator yang telah ditetapkan tersebut dibuat kuesioner, pilihan jawaban dan skorskoranya.

Kerangka Berpikir



3. Hasil dan Pembahasan Hasil

Penelitian ini diperkuat oleh usia dan jenis kelamin responden, yang merupakan bagian dari gambaran keseluruhan karakteristik mereka. Untuk memberikan gambaran umum dalam penelitian ini:

1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.1

Pesentasi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Wanita	57	63,33%
Pria	33	36,67%
Total	90	100,00%

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden Pria sebanyak 36,67%, sedangkan responden wanita adalah sebanyak 63,33%. data ini menunjukkan bahwa karyawan departemen manufaktur di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia di dominasi tenaga kerja wanita

2. Karakteristik Menurut Rentang Usia

Tabel 3.2

Pesentasi Usia Responden

Rentang Usia	Jumlah	Persentase
17-20 Tahun	30	33,33%
21-23 Tahun	39	43,33%
23-25 tahun	13	14,44%
≥ 25 tahun	8	8,89%
Total	90	100,00%

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 3.2 tercatat kategori usia karyawan departemen manufaktur di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia pada usia 17 - 20 Tahun sebanyak 30 orang (33,33%), Karyawan berusia 21 - 23 tahun sebanyak 39 (43,33%), karyawan berusia 23 - 25 tahun sebanyak 13 orang (14,44%), dan karywan berusia ≥ 25 tahun sebanyak 8 orang (8,89%).

3. Karakteristik Menurut Pendidikan

Tabel 3.3

Pesentasi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	83	92,2%
Diploma (D3/D4)	5	5,5%
Sarjana (S1)	2	2,2%
Total	90	100,00%

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan data pada Tabel IV.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA sebesar 92,2%. Hal ini menunjukkan Karyawan departemen manufaktur di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia sangat kompeten jika dilihat dari latar belakang pendidikan Karyawannya.

Uji Normalitas

Hasil tes Kolmogorov Smirnov satu sampel untuk normalitas yaitu:

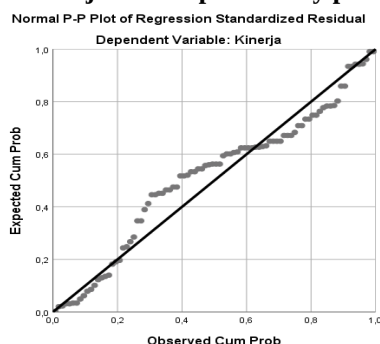
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized residue
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-,3497
	Std. Deviation	,97875
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,047
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan dari data hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, hasil uji diketahui nilai signifikansi $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dinyatakan berdistribusi secara normal.

Hasil Uji normal probability plot



Berdasarkan gambar diatas normal probability plot titik – titik menyebar mengikuti pada garis horizontal, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolineritas

Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,580	2,158		-,732	,486		
	Disiplin	,508	,078	,399	6,674	,000	,595	1,681
	Motivasi	,600	,060	,595	9,945	,000	,595	1,681

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Sumber: data diolah dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai tolernace untuk masing- masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai tolerance untuk variabel disiplin (X1) sebesar $0,595 > 0,1$ sehingga variabel disiplin dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

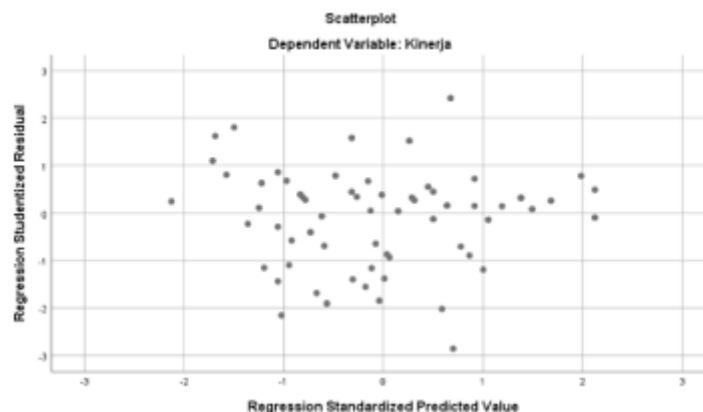
2. Nilai tolerance untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,595 > 0,1$ sehingga variabel Motivasi Kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai VIF untuk variabel disiplin sebesar $1,681 < 10$ sehingga variabel disiplin dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Nilai VIF untuk variabel Motivasi Kerja sebesar $1,681 < 10$ sehingga variabel Motivasi Kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan ketentuan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sehingga dari ketiga uji asumsi klasik tersebut dipastikan sudah memenuhi syarat untuk lanjut ke analisis regresi linear berganda. Kemudian dilakukan juga uji glejser sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,010	,963		,011	,991
	Disiplin	,018	,048	,088	,380	,705
	Motivasi	,005	,034	,033	,141	,888

a. Dependent Variable: AbsRes

Bisa dilihat dari tabel diatas bahwa nilai signifikansi variabel independen yang digunakan dengan variabel absolute residue melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,580	2,158		-,732	,466		
	Disiplin	,506	,076	,399	6,674	,000	,595	1,681
	Motivasi	,600	,060	,595	9,945	,000	,595	1,681

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar -1,580 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel disiplin dan Motivasi Kerja dianggap 0 maka nilai Y adalah -1,580
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X1) sebesar 0,506 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat disiplin naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0,506 satuan
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,600 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Motivasi Kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0,600

Uji T

Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,580	2,158		-,732	,488		
	Disiplin	,506	,076	,399	6,674	,000	,595	1,681
	Motivasi	,600	,080	,595	9,945	,000	,595	1,681

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Sumber: data diolah dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Diketahui nilai t hitung variabel disiplin sebesar 6,674 dimana lebih besar dibanding t tabel 1,666. maka karena $6,674 > 1,666$ dapat disimpulkan ada pengaruh positif antara disiplin dan kinerja lalu nilai signifikansi nya $0,000 < 0,05$ maka pengaruhnya signifikan
2. Diketahui nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 9,945 dimana lebih besar dibanding t tabel 1,666 maka karena $9,945 > 1,666$ dapat disimpulkan ada pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kinerja kerja. Nilai signifikansi Motivasi Kerja diangka 0,000 dimana lebih kecil dibanding 0,05 sehingga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji F

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1195,580	22	597,790	191,504	,000 ^b
	Residual	271,578	87	3,122		
	Total	1467,158	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan dari data hasil uji simultan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $191,504 > 3,10$ f tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi**Hasil Uji koefisien determinasi simultan****Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.811	1,767

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,815 atau sama dengan 81,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 81,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 81,5\% = 18,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dimana tingkat korelasi diangka 81,5% bisa dinyatakan memiliki korelasi yang kuat.

Kemudian pengujian koefisien determinasi parsial dapat melihat tabel berikut ini:

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-1,580	2,158	-.732	,468			
	Disiplin	,506	,076	,399	6,674	,000	,777	,582
	Motivasi	,600	,060	,595	9,945	,000	,849	,729

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk menghitung koefisien determinasi parsial kita akan mengalikan Standardized Coefficients Beta dengan nilai zero order, berikut perhitungannya:

- Koefisien determinasi parsial Disiplin

$$Kd(\text{disiplin}) = B(\text{disiplin}) \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

$$Kd(\text{disiplin}) = 0,399 \times 0,777 \times 100\% = 31,0023\%$$
- Koefisien determinasi parsial Motivasi

$$Kd(\text{motivasi}) = B(\text{motivasi}) \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

$$Kd(\text{motivasi}) = 0,595 \times 0,849 \times 100\% = 50,5155\%$$

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan judul dan rumusan masalah yang diangkat dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel independent dan satu variabel dependent, data yang diambil mengenai variabel disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Berikut ini pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Dari hasil analisa regresi linear berganda didapatkan Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X1) sebesar 0,506 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat disiplin naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0,506 satuan. Kemudian hasil uji pengaruh parsial menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan hasil uji t didapatkan t hitung variabel disiplin sebesar 6,674 dimana lebih besar dibanding t tabel 1,666. maka karena $6,674 > 1,666$ dapat disimpulkan ada pengaruh positif antara disiplin dan kinerja lalu nilai signifikansi nya $0,000 < 0,05$ maka pengaruhnya signifikan. Kemudian hasil koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja sebesar 31,0023%.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari hasil analisa regresi linear berganda didapatkan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,600 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Motivasi Kerja naik satu satuan dengan asumsi

variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0,600. Kemudian hasil uji pengaruh parsial penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 9,945 dimana lebih besar dibanding t tabel 1,666 maka karena $9,945 > 1,666$ dapat disimpulkan ada pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kinerja kerja. Nilai signifikansi Motivasi Kerja diangka 0,000 dimana lebih kecil dibanding 0,05 sehingga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian hasil koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 50,5155%.

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $191,504 > 3,10$ f tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja, dan uji Koefisien Determinasi Simultan menunjukkan nilai koefisien determinasi/ R Square adalah 0,815 atau sama dengan 81,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 81,5% Sedangkan sisanya ($100\% - 81,5\% = 18,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dimana tingkat korelasi diangka 81,5% bisa dinyatakan memiliki korelasi yang kuat.

4. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Manufacturing Indonesia. Berdasarkan hasil analisis data, kesimpulan yang bisa diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi parsial diangka 31,0023%.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi parsial diangka 50,5155%
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 81,5%.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan:

Hasil Penelitian ini bagi PT. Panasonic Manufacturing Indonesia diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja. Kedisiplinan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dikarenakan hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan memperhatikan Motivasi Kerja fisik yang ada karena masih banyaknya karyawan yang mengeluhkan hal tersebut.

- b. Bagi Penelitian Selanjutnya:

Bagi Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah sampel penelitian sehingga hasil yang didapatkan lebih konkrit. Lalu melakukan pengumpulan data secara tatap muka sehingga hasil yang didapatkan lebih akurat. Kemudian bisa menambah variabel independen yang lain sehingga hasil penelitian dapat keterbaruan.

Referensi

Adinda, T. N., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.

Budiasa, I. K. (2021). BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA. CV. PENA PERSADA. <https://www.researchgate.net/publication/353995816>

Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144–154. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>

Dewi, L. K., & Sutopo. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pusat Kertas Semarang. *DHARMA EKONOMI*, 28(1), 31–41.

Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.

Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, Muh. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Vol. 5, Issue 1). <http://ojs.uho.ac.id/index.php/jopspe>

Fathussyaadah, E., & Ratnasari, Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 5(2), 16–35.

Ghozali, I. (2018). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Husain, B. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon TBK Cabang Bintaro). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v1i1.655>

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., & dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus. CV. AA. RIZKY.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HILON SUMATERA. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 2829–0941.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

Pertiwi, R. B., & Rahayu, Y. (2020). Pengaruh Desain Produk, Kualitas Produk Dan Harga Kompetitif Terhadap Keputusan Pembelian Sandal Wanita Merek Cardinal Di Wilayah Kota Bandung. *Sain Manajemen (Universitas Adhirajasa Reswawa Sanjaya)*, 2(2).

Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, Moch. B. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT.

TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP). Responsive, 3(3), 117.
<https://doi.org/10.24198/responsive.v3i3.32134>

Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>

Pratama, C. (2022). SKRIPSI PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT UJUNGBATU.

Prawiro Sudarso, A., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNGGUL ABADI DI JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).

Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MANAJEMEN UNSURYA*, 1, 31–41. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/18/19>

Rahardjo, D. A. S. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (E. Zusrony, Ed.; 1st ed.). Yayasan Prima Agus Teknik.

Ramdani, N. A., Sucipto, B., & Ntesseo, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Pertanahan Kota Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3581–3589. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian (1st ed.). KBM INDONESIA. www.penerbitbukumurah.com

Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MNCTV BAGIAN PRODUKSI. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 2338–4794.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo, Ed.). ALFABETA.

Tyas, G., & Wijaya, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI YOGYAKARTA. *Journal of Administration and International Development*, 2(1), 67–80.