

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT DELLIFOOD SENTOSA CORPINDO KABUPATEN
TANGERANG**

Riani Herawati¹, Hadi Winata², Angga Juanda³, Hamdi Supriadi⁴
Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Correspondence		
Email: rianiherawati09@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 25 Juli 2024	Accepted 28 Juli 2024	Published 4 Agustus 2024

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on the performance of PT Dellifood Sentosa Corpindo employees. The research method used uses quantitative methods. The population in this study was 290 employees of PT Dellifood Sentosa Corpindo. PT Dellifood Sentosa Corpindo with the number of samples taken as many as 75 respondents using the slovin sampling technique. The data collection technique is by means of a questionnaire. The data analysis method uses simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test, simultaneous f test. The results of this research show that the multiple linear regression equation $Y = 5.708 + 0.203X_1 + 0.664X_2$, the coefficient of determination is 83.7%, the calculated t value for motivation is $10,522 > t$ table is 1.993 with a significance of $0.000 < 0.05$, so there is The influence of motivation on the performance of PT Dellifood Sentosa Corpindo employees, the calculated t value for work discipline is $17.780 > t$ table of 1.993 with a significance of $0.000 < 0.05$, so there is an influence of work discipline on the performance of PT Dellifood Sentosa Corpindo employees and the calculated F value $> F$ table ($184,756 > 3.12$) with a significance level of $0.000 < 0.05$, there is a simultaneous influence of motivation and work discipline on the performance of PT Dellifood Sentosa Corpindo employees.

Kata kunci: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dellifood Sentosa Corpindo. Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 290 karyawan PT Dellifood Sentosa Corpindo. PT Dellifood Sentosa Corpindo dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 75 responden dengan menggunakan teknik sampel slovin. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial, uji f simultan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda $Y = 5,708 + 0,203X_1 + 0,664X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 83,7%, nilai *t hitung* untuk motivasi sebesar $10.522 > t$ tabel sebesar 1,993 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Dellifood Sentosa Corpindo, nilai *t hitung* untuk disiplin kerja sebesar $17,780 > t$ tabel sebesar 1,993 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dellifood Sentosa Corpindo dan nilai *F hitung* $> F$ tabel ($184,756 > 3,12$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Dellifood Sentosa Corpindo.

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan dengan kinerja yang baik akan membawa kemajuan dalam organisasi yang lebih baik sehingga dapat mengembangkan jiwa professional kerja dengan cara meningkatkan kapasitas sumber daya pemenuhan motivasi kerja dan peningkatan disiplin kerja. Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi tingkat perkembangan di lingkup berorganisasi yang lebih maju sampai bisa mengembangkan jiwa professional bekerja menggunakan metode meningkatkan kapabilitas sumber daya penambahan motivasi bekerja dan perubahan disiplin kerja yang lebih baik.

Dalam suatu organisasi atau lembaga sumber daya manusia merupakan aset utama yang berpengaruh terhadap kemajuan organisasi, seperti yang diketahui selama ini, organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya. Karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja. Masalah-masalah yang timbul dari sebuah organisasi pada umumnya adalah dalam ruang lingkup karyawan.

Sumber daya juga menjadi faktor penting yang turut serta terlibat secara langsung pada kondisi menggerakkan kegiatan industrial serta berperan penting dalam peningkatan kinerja industri untuk menggapai tujuan dari perusahaan tersebut. Sumber daya untuk meningkatkan taraf keahlian serta juga memfasilitasi produktifitas kerja. Agar dapat memperoleh peningkatan keahlian seseorang, dapat dengan salah satu program pendidikan, program pelatihan maupun pengembangan dan juga turut dalam perkembangan pengetahuan dan perkembangan teknologi yang berbentuk inovasi yang masih berkaitan dengan metode perancangan tenaga kerja sampai SDM menjadi lebih mandiri, akan tetapi dapat dikategorikan sebagai aset yang dapat bekerja secara optimal dan produktif.

Dalam sistem operasi perusahaan, potensi SDM sejatinya adalah bagian dari modal dan pemegang suatu peran yang memiliki tingkat kepentingan yang cukup tinggi sehingga dapat mempengaruhi suatu tujuan perusahaan. Akibat dari itu, perusahaan diharuskan dapat mengelola SDM dengan sangat baik. Perihal itu perlu dilakukan agar bisa bersaing, PT Dellifood Sentosa Corpindo diharuskan dapat mencari Sumber Daya Manusia yang berkompeten. Kinerja merupakan bentuk dari suatu tindakan perilaku kerja seseorang atau karyawan yang dapat ditinjau supaya menilai sudah tercapainya atau tidak karyawan tersebut selaras pada Kinerja diwujudkan dengan perilaku tindakan kerja seorang karyawan yang terlihat untuk kepentingan prestasi kerja selaras pada penempatan-nya pada suatu perusahaan dalam masa waktu yang telah ditetapkan.

Kinerja dijelaskan oleh Mangkunegara (2022:67), merupakan suatu hal yang diraih dari pekerjaan dengan metode kuantitas dan kualitas yang diperoleh seorang karyawan saat menjalankan pekerjaannya adalah sesuatu yang didapatkan setelah melakukan pekerjaan baik dengan metode kuantitas dan juga kualitas yang sudah diraih seorang karyawan pada saat mengerjakan pekerjaannya yang telah ditentukan dan bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaannya yang telah diberikan kepadanya.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Dellifood Sentosa Corpindo

No	Tahun	Target	Capai Target	Tidak Capai Target	%	Kriteria
1.	2021	176.896.050	126.159.000	50.737.050	72%	Baik
2.	2022	130.426.650	85.348.200	46.278.450	64%	Buruk
3.	2023	112.815.180	56.785.440	56.029.740	50%	Buruk Sekali

Kriteria (%) 40-55 Buruk sekali 56-70 = Buruk, 71-85 = Baik, 86-100 = Baik sekali

Sumber: Data Kinerja PT Dellifood Sentosa Corpindo

Didasari oleh Tabel 1.1 menampilkan bahwasanya pencapaian tertinggi terjadi saat tahun 2021 dengan persentase 72% dan menurun pada tahun 2023 dengan persentase 50%. Dari data yang diperoleh dari PT. Dellifood Sentosa Corpindo menjelaskan ternyata masih terdapat banyak karyawan yang tidak dapat memenuhi target.

Selain kinerja karyawan motivasi juga adalah suatu faktor dalam menentukan kinerja kerja bagi perusahaan. Jika suatu motivasi diberikan dengan baik dalam lingkup kerja yang sehat akan disinyalir proses kerja juga akan membentuk peningkatan. Sebagai dasarnya

motivasi adalah suatu acuan, harapan, cita-cita maupun tenaga operasional yang bersumber pada dalam diri manusia yang menjadikan alasan maupun motif di setiap tingkah laku ataupun perbuatannya dalam melakukan segala tindakan. Oleh sebab itu perusahaan yang ingin meraih kinerja yang baik dalam mencapai targetnya diharuskan untuk dapat memberikan pencerahan berupa motivasi terhadap tenaga kerjanya agar mereka dapat mengeluarkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam bidang pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan (Gwantari, 2022).

Tabel 1.2
Jenis Pemberian Motivasi (Materiil dan No Materiil) Karyawan
Pada PT Dellifood Sentosa Corpindo

No.	Pemberian Motivasi (materiil dan Non Materiil)	Keterangan
1	BPJS dan JKK	Ada
2	Pensiun atau Pesangon	Tidak ada
3	Tunjangan Hari Raya	Ada
4	Uang makan Tambahan	Tidak ada
5	Penghargaan Atas Loyalitas	Tidak ada
6	Bonus Tahun 2021	Tidak ada
7	Bonus Tahun 2022	Tidak ada
8	Bonus Tahun 2023	Tidak ada
9	Pelatihan dan Pengembangan Kerja Karyawan	Ada
10	Penghargaan Kinerja	Tidak ada
11	Promosi Jabatan	Ada

Sumber: PT Dellifood Sentosa Corpindo

Motivasi berdasarkan kajian Mangkunegara (2022:93), bisa memiliki artian dari sebuah situasi yang dapat meningkatkan semangat karyawan agar dapat memenuhi target berdasarkan motif, sedangkan motif adalah sebuah tekanan kebutuhan dalam diri sendiri yang harus terpenuhi agar dapat selaras terhadap lingkungan.

Didasari oleh Tabel 1.2 hasil pra-survey yang dilaksanakan didalam lingkup operasi kerja PT Dellifood Sentosa Corpindo, dapat di informasikan perihal faktor-faktor lainnya yang dapat memberikan motivasi terhadap karyawan untuk dapat menyelesaikan kerjanya. Menurut perolehan data apa saja fasilitas yang didapatkan di tempat kerja sudah sesuai apa yang di inginkan karyawan dan masih ada beberapa fasilitas yang kurang lengkap atau tidak ada. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa tingkat motivasi pada PT Dellifood Sentosa Corpindo tergolong belum optimal karena masih ada jenis pemberian motivasi yang belum tersedia. Selanjutnya Selanjutnya ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin.

Karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan memiliki potensi akan mengganggu tercapainya tujuan perusahaan. Perilaku yang tidak disiplin memiliki dampak pada perkembangan organisasi perusahaan. Aturan yang diterapkan pada perusahaan memiliki tujuan untuk bisa diterapkan dan segani pihak karyawan pada saat jam kerja, menjalankan seluruh ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, kepatuhan untuk melaksanakan pekerjaan maupun kewajiban serta kepatuhan untuk menerapkan aturan norma hukun dan sejenisnya.

Definisi disiplin kerja yang diutarakan oleh Mangkunegara (2022:129), disiplin kerja bisa didefinisikan sebagai bentuk menjalankan suatu struktur untuk menguatkan aturan dalam berorganisasi.

Tabel 1.3
Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Dellifood Sentosa Corpindo

Tahun	Jumlah Karyawan	jumlah hari kerja/tahun	Absensi				Jumlah	Rata-rata Persentase
			Sakit	Alfa	Telat	Cuti		
2021	452	250	52	23	25	10	110	76%
2022	355	252	63	33	21	17	134	62%
2023	290	260	52	23	15	12	102	65%

Kriteria (%) 40-55 Buruk sekali 56-70 = Buruk, 71-85 = Baik, 86-100 = Baik sekali

Sumber: Data Kinerja PT Dellifood Sentosa Corpindo

Didasari perhitungan dalam seluruh Tabel 1.3, di ambil dari tiga tahun belakangan, terjadi degradasi dalam disiplin karyawan pada unsur itu. Hal ini menunjukkan kinerja kurang baik karena tingkat absensi yang masih tinggi. Kehadiran dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang jelas otomatis akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan, hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal. Kehadiran pada saat bekerja merupakan suatu hal yang dapat menghambat pekerjaan baik yang memiliki alasan maupun yang tidak dikarenakan itu merupakan sebuah tanggung jawab karyawan. Didasari Tabel 1.3, masih banyak karyawan yang melakukan absen tanpa keterangan, selain itu masih ada banyak karyawan yang datang terlambat.

Dengan penjelasan sebelumnya, penulis bertujuan ingin membuktikan kebenaran dari sebuah organisasi akan berkembang atau tidak dengan ditambahkannya dorongan terhadap motivasi dan kedisiplinan yang besar terhadap dampak dari kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dengan pembuatan skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DELLIFOOD SENTOSA CORPINDO”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2022:7), adalah metode penelitian yang belandasakan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan metode deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan filsafat *postpositivisme* yang biasa digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti berperan sebagai instrument kunci dan melakukan melukiskan suatu keadaan secara objektif berdasarkan fakta yang ada (Sugiyono, 2022:9).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah Singkat PT Dellifood Sentosa Corpindo

PT Dellifood Sentosa Corpindo adalah sebuah perusahaan yang beroperasi pada kategori makanan *instant food*, PT Dellifood Sentosa Corpindo tergolong pada keanggotaan Mayora Group Divisi *instan food*, yang sekarang ini beroperasi untuk produksi Mie oven, Migelas, Super bubur dan Bakmi mewah. PT Dellifood Sentosa Corpindo dibangun tepat pada tanggal 14 Agustus 1990 yang didirikan oleh Antonius Wicard yang memiliki nama PT Dellifood Group, selanjutnya melakukan pergantian nama menjadi PT Dellifood Sentosa Corpindo tepat pada tanggal 05 Februari 1994.

Sedangkan sejarah PT. Mayora Indah berawal dari *home industry* di kampung Bali Tanah Abang, produk awal mereka merupakan Biskuit roma (Roti marie yang menggunakan plastik sebagai sarana kemasannya yang dibangun bertepatan ditanggal 17 Februari 1997. Di tahun 1990 PT Mayora Indah menjadi badan usaha terbuka, sehingga mengalami perubahan nama dari PT Mayora Indah menjadi PT Mayora Indah Tbk. Mayora Group adalah perusahaan yang berfokus di bidang industry makanan. Setelah cukup berkembang hingga saat ini, Mayora Group memiliki beberapa divisi produk dan beberapa divisi lainnya yang telah berbentuk Tbk. Didasari divisinya, Mayora Group digabung hingga delapan divisi, yakni enam divisi yang telah memiliki sifat terbuka, diantaranya biskuit, wafer, permen, kopi, coklat dan *Nutritional food* dan dua divisi yang belum terbuka, yakni *Beverages* dan *Instan food*.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Yang menjadi objek penelitian ini adalah responden sebanyak 75 karyawan dengan karakteristik responden sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang di peroleh berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frekuensi	Perセント	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	28.0	28.0	28.0
	Perempuan	54	72.0	72.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: PT Dellifood Sentosa Corpindo, 2024

Menurut Tabel 3.1, responden laki-laki memiliki jumlah 21 karyawan (28%) dan responden perempuan memiliki jumlah 54 karyawan (72%).

2. Jumlah responden yang diperoleh berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frekuensi	Perセント	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	3	4.0	4.0	4.0
	21-25	67	89.3	89.3	93.3
	26-30	5	6.7	6.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: PT Dellifood Sentosa Corpindo, 2024

Data di atas menunjukkan, 3 orang atau 4% dari responden berumur <20 tahun, 67 orang atau 89,3% dari responden yang memiliki umur 21-25 tahun dan 5 orang atau 6,7% responden yang berasal dari rentan umur 26-30.

3. Jumlah yang di peroleh berdasarkan pendidikan dapat di lihat tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali d	SMA/S MK	64	85.3	85.3	85.3
	D3	1	1.3	1.3	86.7
	S1	10	13.3	13.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: PT Dellifood Sentosa Corpindo, 2024

Berdasarkan tabel di atas, 64 responden memiliki pendidikan SMA/SMK, atau 85,3% dari total, satu responden memiliki gelar D3, atau 1,3%, dan 10 responden memiliki gelar sarjana, atau 13,35%.

4. Jumlah responden yang di peroleh berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA_BEKERJA					
		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali d	<1	10	13.3	13.3	13.3
	1-2	39	52.0	52.0	65.3
	3-5	26	34.7	34.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: PT Dellifood Sentosa Corpindo, 2024

Berdasarkan hasil di atas, terdapat 10 orang atau 13,3% dari responden yang bekerja belum sampai 1 tahun. 52% karyawan (39 orang) telah bekerja 1 sampai 2 tahun, sedangkan 34,7% karyawan (26 orang) telah bekerja selama 3 sampai 5 tahun.

Pembahasan Penelitian

Langkah selanjutnya sesudah didapati hasil temuan pada penelitian ini selanjutnya dianalisa tingkat keakuratan data yang telah dihasilkan dapat menjelaskan hasil dari kajian yang telah dikerjakan teruntuk kemampuan untuk mendeskripsikan dengan tingkat yang cukup akurat berupa Motivasi dan Disiplin Kerja kepada Kinerja Karyawan. Berikutnya dijelaskan perihal bahasan dari hasil pada kajian ini:

1. Motivasi (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisa ini menghasilkan persamaan regresi $Y = 15,095 + 0,672X_1$. dan dapat diketahui bahwa dengan asumsi konstanta tersebut berlaku dan data variabel motivasi tidak berubah dapat memiliki pengaruh pada meningkatnya Kinerja Karyawan senilai 0,672 setiap perubahan satu satuan variabel motivasi. Kuatnya hubungan kedua variabel ditampilkan dengan koefisien korelasi senilai 0,776. Ukuran kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi sebesar 60,3% dengan nilai koefisien determinasi senilai 0,603. Lainnya senilai 39,7% terpengaruh oleh unsur-unsur yang tidak diperhatikan oleh peneliti (100–60,3%). Nilai t hitung motivasi senilai 10,522 lebih tinggi dari t tabel senilai 1,993

berdasarkan hasil uji hipotesis. Selain hasil tersebut, temuan sig α variabel motivasi untuk uji t menampilkan $0,000 < 0,05$. Menyebabkan H_0 diberhentikan dan H_1 .

Selain hasil tersebut, variabel motivasi juga memberikan hasil sig α untuk uji t senilai $0,000 < 0,05$ dibandingkan dengan t tabel senilai 1,993. Menyebabkan H_0 tidak diterima lalu H_1 diterima, perihal tersebut dapat menjadi bukti kuat bahwasanya motivasi karyawan memiliki dampak yang cukup besar kepada kinerja karyawan PT Dellifood Sentosa Corpindo.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ading Sunarto (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mitsui Leasing Capital Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Tifani Nur Adinda, Muhamad Aziz Firdaus, Syahrur Agung (2023), dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan PT Antam Tbk (UBPE) Pongkor.

2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam analisa sebelumnya menghasilkan persamaan regresi $Y = 6,438 + 0,825X_2$. Apabila terdapat hubungan yang bersifat baik dan juga konsisten diantara variabel Disiplin Kerja dengan statistik maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan senilai 0,825 setiap adanya perubahan satuan pada variabel disiplin kerja. Koefisien korelasi senilai 0,901 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki relasi yang tergolong kuat. Nilai determinasi senilai 0,812 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempengaruhi metrik kinerja karyawan senilai 81,2%; sisanya 18,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diperhatikan oleh peneliti (100-81,2%). Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($17,780 > 1,993$) dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 maupun 0,000. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja pada PT Dellifood Sentosa Corpindo mempunyai dampak yang cukup signifikan dihadapkan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Nyoman Mayasa, Anggi Faradila (2019), dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Dinar Indonesia. Penelitian yang dilakukan Muhamad Ekhsan (2019), berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi $Y = 5,708 + 0,203X_1 + 0,664X_2$ menggambarkan bahwa menurut hasil penelitian, disiplin kerja (X_2) dan motivasi (X_1) mempunyai dampak yang menguntungkan kepada kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi senilai 0,915 yang menampilkan besarnya pengaruh faktor independen dan variabel dependen membuktikan bahwa terjadi relasi yang cukup besar diantara variabel disiplin kerja maupun motivasi pada kinerja karyawan. Nilai determinasi menunjukkan R^2 senilai 0,837 setara dengan 83,7%. Hal tersebut membenarkan bahwasanya faktor motivasi maupun disiplin kerja memiliki dampak alih senilai 83,7% kepada variasi variabel kinerja karyawan, selain itu variabel lainnya memberikan selisih senilai 16,35%. Nilai F hitung senilai 184,756 lebih tinggi dari nilai F tabel kritis senilai 3,12 yang ditentukan melalui uji hipotesis. Oleh karena itu hipotesis nol H_0 tidak diterima lalu hipotesis alternatif H_3 diterima. Temuan ini menegaskan bahwasanya motivasi dan disiplin kerja mempunyai dampak yang sangat tinggi dan simultan kepada kinerja karyawan PT Dellifood Sentosa Corpindo.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Effendi, Febrie Yogie (2019), peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT London

Sumatera Indonesia Tbk. Penelitian selanjutnya Puan Puteri Halimatussa'diah, Dede Andi (2022), berdasarkan hasil penelitian ini motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Didasari pada hasil pembahasan maupun penelitian perihal dampak motivasi dan disiplin kerja kepada kinerja karyawan PT Dellifood Sentosa Corpindo Kabupaten Tangerang pada yang sudah dijabarkan sebelumnya, selanjutnya penelitian ini mendapatkan kesimpulan berupa:

1. Dampak motivasi (X_1) kepada kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 15,095 + 0.672 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10.522 > 1,993$), selain hasil tersebut diperkuat juga dengan hasil sig α untuk variabel motivasi adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 . Artinya motivasi terdapat pengaruh yang signifikan kinerja karyawan.
2. Dampak disiplin kerja (X_2) kepada kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 6,438 + 0.825 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($17,780 > 1,993$), selain hasil tersebut diperkuat juga dengan hasil sig α untuk variabel disiplin kerja adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan kinerja karyawan.
3. Pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) kepada kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 5,708 + 0,203X_1 + 0,664X_2$. Perihal tersebut menegaskan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maupun ($184,756 > 3,12$), hal ini juga diperkuat dengan hasil nilai signifikansi di peroleh nilai signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam kajian ini peneliti menyadari bahwasanya masih banyak keterbatasan maupun kekurangan yang sangat perlu diperbaiki lagi dan juga perlunya pengembangan untuk materi penelitian yang lebih jauh, maka dari itu penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan maupun rujukan pada penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki hubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Hasil informasi yang didapatkan dari sumber responden terkadang tidak menggambarkan kejadian sebenarnya dikarenakan kemungkinan adanya perbedaan pendapat, pemikiran, anggapan serta pemahaman yang berbeda dari sisi responden, sehingga hal tersebut menjadi salah satu aspek kejujuran dalam pengisian informasi dari pihak responden terhadap kuesionernya.
2. Batas waktu yang menjadi kekurangan dalam penelitian ini sehingga peneliti tidak memiliki waktu lebih banyak dalam mengembangkan penelitian lebih mendalam dan cakupan yang lebih luas.
3. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengambil sikap dalam berorganisasi, salah satu faktor penting yang diambil dalam penelitian ini merupakan motivasi dan disiplin kerja, sedangkan faktor lainnya yang dapat memiliki pengaruh maupun dampak tidak dimasukkan dalam bahasan penelitian/kajian ini.

Saran

Penelitian ini mendapatkan hasil berupa pernyataan bahwasanya motivasi dan disiplin kerja memiliki peranan penting dalam penekanan semangat kerja kepada para karyawan. Didasari dari kesimpulan yang telah di kajian sebelumnya, memungkinkan untuk memberikan saran terhadap yang ingin disampaikan berupa:

1. Menurut hasil kuesioner pada variabel motivasi diperoleh pernyataan dengan penilaian terendah dari rata-rata yaitu “Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja karyawan” hanya mendapat skor 2,25. Maka dari itu harapannya untuk masa yang akan datang perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai untuk menjamin keamanan kerja karyawan agar minimnya terjadi kecelakaan kerja.
2. Menurut hasil kuesioner pada variabel disiplin kerja diperoleh pernyataan dengan penilaian terendah dari rata-rata yaitu “Saya selalu datang lebih awal saat bekerja” hanya mendapat nilai skor 3,63. Maka dari itu harapannya untuk masa mendatang perusahaan dapat memberikan hadiah tambahan agar karyawan dapat berlomba-lomba datang lebih awal saat bekerja.
3. Menurut hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan diperoleh pernyataan dengan penilaian terendah dari rata-rata yaitu “Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan” hanya mendapat nilai skor 3.56. maka dari itu harapannya untuk masa yang akan datang perusahaan menghargai karyawan dengan menambahkan bonus supaya mampu melewati pencapaian pekerjaannya agar memberikan semangat kepada karyawan dalam mencapai target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Arikunto, S. (2019). *Prsedur penelitian*. Jakarta: Renika Cipta.
- Ghozali, I. (2017). *Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit–Undip.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manulang. (2018). *Dasar-dasar manajemen*, Jakarta; Ghatlia Indonesia.
- Rivai Veithzal (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono, D. (2022). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Suherman. (2018). *Manajemen modern: Teori dan aplikasi*

Jurnal

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88-98.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete SPSS 25.
- Gwantari, N. M. D. A., Sanjaya, I. B., & Sukarta, I. W. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Utama Kenak Medika Ubud, Kabupaten Gianyar* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).
- Halimatussa'diah, P. P., & Andi, D. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Puri Giri Sentosa Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(3), 243-248.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 110-122.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80-89.
- Sari, N., Fadilla, F., & Aravik, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (Kud) Sejahtera Babat Toman. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 01-16.
- Wibowo, W., & Phil, M. (2019). Budaya Organisasi; Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.