

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Long Jhon Indonesia

Wanti Widiya Al-fiyarah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia
widiyakhairul@gmail.com

Abstract—This study aims to determine how the influence of discipline and motivation on the performance of employees of PT. Long Jhon Indonesia. The factors tested in this study were work discipline and work motivation as independent variables. Employee performance as the dependent variable. The research method used in this research is descriptive and verification method. The population in this study were employees of PT. Long Jhon Indonesia. sample determination technique in this study is probability sampling technique that is 68 employees. The results of the study show that work discipline at PT. Long Jhon Indonesia is considered good. Motivation at PT. Long Jhon Indonesia is considered good. Employee Performance at PT. Long Jhon Indonesia is considered good. Variables of Work Discipline and Work Motivation have an effect on Employee Performance at PT. Long Jhon Indonesia based on the test results of the coefficient of determination. Simultaneous test results show that H_0 is rejected and H_a is accepted which means that work discipline and work motivation have a significant simultaneous effect on employee performance at PT. Long Jhon Indonesia.

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

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Long Jhon Indonesia. Faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Long Jhon Indonesia. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling yaitu 68 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT. Long Jhon Indonesia dianggap baik. Motivasi di PT. Long Jhon Indonesia dianggap baik. Kinerja Karyawan di PT. Long Jhon Indonesia dianggap baik. Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Long Jhon Indonesia berdasarkan hasil uji koefisien determinasi. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Long Jhon Indonesia.

Kata kunci— *Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan,

pengorganisasikan, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi Mangkunegara (2013).

Menurut Setyawan dan Waridin (2016:126) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Abdullah, 2014:3). Setiap organisasi dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah – langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang di ungkapkan oleh. Menurut Bruce (2013) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui bagaimana keadaan kinerja yang ada di dalam perusahaan dan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja, apakah disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja ataukah tidak

Hasibuan (2014:98) mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti lainnya adalah sikap sadar yang di miliki oleh seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

II. LANDASAN TEORI

Sinambela (2016:136) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Mangkunegara (2015) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Robbins (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
3. Kemandirian, merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Menurut Tiffin dan Mc. Cornick dalam Gaffar (2013), Variabel individu, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

1. Variabel Organisasi
2. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).

A. Dimensi dan Indikator Kinerja

Indikator yang dipakai sebagai panduan dalam penelitian ini adalah pendapat Bangun (2018:243), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1. Jumlah Pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang di hasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai
2. Kualitas pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu

pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3. Ketepatan waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai pada tepat waktu, maka akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerjasama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar

B. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator yang dipakai sebagai panduan dalam penelitian ini adalah pendapat menurut Singodimedjo dalam Shopia (2018: 21)

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Disinilah letak pentingnya *the right man in the right place and the right man in the right job* (penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat).
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan sekali dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik misalnya jujur, berdisiplin, adil, serta sesuai dengan kata perbuatannya.
3. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawainya. Jadi pimpinan harus berani tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan.

- *Bentuk-bentuk Disiplin Kerja*

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam, yang mana diutarakan oleh Mangkunegara (2014: 281) sebagai berikut.

1. Disiplin Prebentif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan karyawannya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif yaitu disiplin yang diberikan kepada karyawan yang berlaku.

- *Tujuan Disiplin Kerja*

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Siswanto Sastrohadwiryo (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk

C. *Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja*

Indikator yang dipakai sebagai panduan dalam penelitian ini adalah pendapat dari (McClelland dalam Miftah Thoha, 2018) yang menyatakan tentang teori Tiga kebutuhan yang mempengaruhi motivasi, yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan berberfaliasi. Maka dari tiga Dimensi tersebut didapatkan ukuran motivasi karyawan sebagai berikut:

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh

terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan menemukan hubungan-hubungan baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

- *Faktor Motivasi*

Mangkunegara (2016 : 166) menambahkan pada faktor motivasi hendaknya harus memuat atau syarat mutlak perlu bagi karyawan yang mana karakteristik guna memiliki motivasi berprestasi tinggi, sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki tujuan yang realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealistikan tujuan tersebut.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

- *Teori – Teori Motivasi*

Menurut Hasibuan dalam Ekombis, Tito Irwanto (2016), teori-teori Motivasi diklasifikasikan/ dikelompokkan atas :

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori kepuasan ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya.

2. Teori Motivasi Proses (*Proses Theory*)

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan pimpinan. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 2. JABATAN KARYAWAN PT. LONG JHON INDONESIA

NO	Nama Jabatan	Jumlah
1	<i>R&Q Manager</i>	1 orang
2	<i>Production Manager</i>	1 orang
3	<i>MEE Manager</i>	1 orang
4	<i>QC Production Manager</i>	1 orang
5	<i>PCL Manager</i>	2 orang
6	<i>Area Sales Manager</i>	2 orang
7	<i>HRD Manager</i>	1 orang
8	<i>Production Supervisor</i>	10 orang
9	<i>Warehouse Supervisor</i>	10 orang
10	<i>WWTP Manager</i>	6 orang
11	<i>HRD & GA Supervisor</i>	1 orang
12	<i>IT/MIS Supervisor</i>	4 orang
13	<i>Salesman</i>	7 orang
14	<i>Kepala Shift Produksi</i>	1 orang
15	<i>Adiministrasi Produksi</i>	3 orang
16	<i>Accounting Staff</i>	2 orang
17	<i>Finance Staff</i>	2 orang
18	<i>QC Production Staff</i>	2 orang
19	<i>Oprator PCL</i>	4 orang
20	<i>Oprator Production</i>	7 orang
Jumlah		68 orang

A. *Objek Penelitian*

Objek merupakan sesuatu yang dibicarakan dan yang dipikirkan, sesuatu yang menjadi perhatian. Penelitian merupakan penyelidikan yang sistematis, terkendali, empiris dan kritis mengenai fenomena-fenomena alam yang dibimbing oleh teori-teori dan hipotesis- hipotesis mengenai hubungan- hubungan yang diduga antara fenomena-fenomena tersebut. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Long Jhon Indonesia, Cimahi Selatan, Indonesia. Responden yang di gunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Long Jhon Indonesia.

B. *Profil Perusahaan*

PT. Long Jhon Indonesia adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang Textile dan Garment. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2009, yang beralamatkan di JL. Cibaligo, Km 22, No. 234 Melong- Cimahi Selatan, perusahaan ini memiliki Tipe Perusahaan Direct Employer, Ukuran dari perusahaan yaitu (50-249 Pegawai), PT. Long Jhon Indonesia memiliki pusat perusahaan yang berdiri di Taiwan. Cabang perusahaan berdiei Vietnam, China dan Salah satunya adalah yang berdiri Di Indonesia. Nama pemilik perusahaan

TABEL 1. JABATAN KARYAWAN PT. LONG JHON INDONESIA

NO	Nama Jabatan	Jumlah
1	<i>R&Q Manager</i>	1 orang
2	<i>Production Manager</i>	1 orang
3	<i>MEE Manager</i>	1 orang
4	<i>QC Production Manager</i>	1 orang
5	<i>PCL Manager</i>	4 orang
6	<i>Area Sales Manager</i>	5 orang
7	<i>HRD Manager</i>	3 orang
8	<i>Production Supervisor</i>	34 orang
9	<i>Warehouse Supervisor</i>	36 orang
10	<i>WWTP Manager</i>	12 orang
11	<i>HRD & GA Supervisor</i>	2 orang
12	<i>IT/MIS Supervisor</i>	8 orang
13	<i>Salesman</i>	15 orang
14	<i>Kepala Shift Produksi</i>	3 orang
15	<i>Adiministrasi Produksi</i>	5 orang
16	<i>Accounting Staff</i>	5 orang
17	<i>Finance Staff</i>	7 orang
18	<i>QC Production Staff</i>	3 orang
19	<i>Oprator PCL</i>	8 orang
20	<i>Oprator Production</i>	56 orang
Jumlah		210 orang

C. *Jenis dan Sumber Data*

Jenis Data yang digunakan adalah:

1. *Data Kualitatif*

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan PT. Long Jhon Indonesia dan karyawan dalam perusahaan serta informasi- informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti

2. *Data Kuantitatif* Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada perusahaan PT. Long Jhon Indonesia yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber data yang digunakan adalah :

Data Primer digunakan karena data ini adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan, seperti jawaban responden tentang hubungan kerjasama karyawan dengan rekan kerja, sering tidaknya karyawan meninggalkan pekerjaan pada jam kerja, tingkat kedisiplinan pegawai, pemberian motivasi.

D. *Metode Pengumpulan Data*1. *Studi Kepustakaan (Library Research)*

Studi yang dilakukan diperpustakaan dengan membaca buku-buku atau literature yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.

2. *Penelitian Lapangan*

Penelitian lapangan ini bertujuan untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan, yang dilaksanakan dengan cara:

- **Metode Kuesioner**
Metode kuesioner, metode ini digunakan sebagai metode utama dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk menguji hipotesis. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis untuk mengetahui informasi secara tertulis dan responden dalam laporan mengenai pribadinya. Kuesioner digunakan untuk mengungkapkan data mengenai tiga variabel, meliputi kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja karyawan PT. Long Jhon Indonesia. Skala yang digunakan adalah skala *likert* dengan 5 pilihan jawaban yang terdiri dari : (1) Sangat Setuju, (2) Setuju, (3) Netral, (4) Tidak Setuju, dan (5) Sangat Tidak Setuju.
- **Metode Wawancara**
Metode wawancara atau interview, metode ini adalah proses komunikasi langsung untuk memperoleh keterangan dengan Tanya jawab dan tatap muka antara pewawancara dengan responden dari PT. Long Jhon Indonesia Data yang diperoleh dari wawancara adalah mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan baik mengenai tiga variabel, meliputi kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja karyawan PT. Long Jhon Indonesia.
- **Dokumentasi**
Dokumentasi akan dilakukan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan profil organisasi, visi, misi, *job description* dan *job specification*, serta struktur organisasi perusahaan.
- **Observasi**
Peneliti melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya

E. Skala Pengukuran

Skala *Likert* dapat memperlihatkan item yang dinyatakan dalam beberapa respon alternatif, karena jangka respon yang lebih besar membuat skala *Likert* dapat memberikan keterangan yang lebih jelas dan nyata. Respon dalam skala *Likert* dikumpulkan, dan jawaban yang paling tidak menyenangkan diberi nilai tertinggi, sedangkan jawaban yang paling tidak menyenangkan diberi nilai terendah. Setiap subindikator dan masing-masing variabel akan dijabarkan ke dalam pernyataan dengan menggunakan skala *Likert* beserta alternative jawaban tersebut. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut:

1. Mengelompokkan dan mentabulasikan setiap jawaban dari kuisisioner yang telah disebar, kemudian menghitung frekuensi dan persentasinya.
2. Memberikan pembobotan untuk setiap jawaban dari pertanyaan tertutup yang berskala ordinal. Pertanyaan positif atau mendukung penelitian akan diberi skor 5-4-3-2-1. Untuk pemberian skor pada setiap jawaban yang diberikan oleh responden yaitu

sebagai berikut :

TABEL 3. TABEL SKALA *LIKERT*

Arti	Bobot Nilai Positif
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

F. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid atau invalid suatu pernyataan kuesioner yang di sebarakan kepada responden, maka kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pernyataan kuesioner dari variabel disiplin kerja sebagai berikut

TABEL 4. HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

No	Keofisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
1	0.289	0.198	Valid
2	0.281	0.198	Valid
3	0.433	0.198	Valid
4	0.247	0.198	Valid
5	0.555	0.198	Valid
6	0.305	0.198	Valid
7	0.554	0.198	Valid
8	0.575	0.198	Valid
9	0.428	0.198	Valid

Dari Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien validitas item-item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan hasil yang sudah valid, karena r hitung > r tabel.

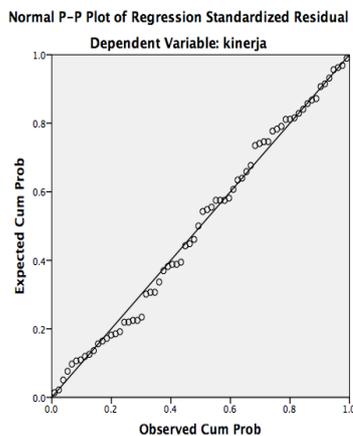
- Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Keofisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
1	0.231	0.198	Valid
2	0.521	0.198	Valid
3	0.220	0.198	Valid
4	0.283	0.198	Valid
5	0.571	0.198	Valid
6	0.217	0.198	Valid
7	0.650	0.198	Valid
8	0.257	0.198	Valid
9	0.297	0.198	Valid
10	0.691	0.198	Valid
11	0.691	0.198	Valid
12	0.682	0.198	Valid
13	0.662	0.198	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pernyataan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0,2352 sehingga dapat dijelaskan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya. Hasil uji validitas dapat diartikan bahwa pernyataan responden dapat dikatakan valid, tidak terjadi kesalahan atau kekeliruan.

G. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji data yang digunakan dalam peneliti memiliki distribusi yang normal atau tidak. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya pelanggaran asumsi normalitas, dapat dilakukan dengan menggunakan metode P-P Plot. Hasil dari pengujian P-P Plot sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 20 (2019).

Gambar 1 merupakan hasil uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot yang menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Hal tersebut berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas melalui analisis grafik. Uji

normalitas selanjutnya adalah dengan analisis statistik menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Konsep dasar dari uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Uji *Kolmogorov Smirnov* adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Long Jhon Indonesia, serta untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Long Jhon Indonesia. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada karyawan PT. Long Jhon Indonesia dalam kategori baik Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap dimensi taat terhadap aturan waktu berada pada *range* 287 – 340 (Tinggi) karena nilai rata-rata yang didapat yaitu 299 dengan persentase pengukuran 60,3%, dari jumlah 5 pertanyaan. Artinya PT. Long Jhon Indonesia memiliki disiplin kerja yang baik karena perusahaan mampu memenuhi apa yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga disiplin kerja karyawan berada dalam kategori baik.
2. Motivasi kerja pada karyawan PT. Long Jhon Indonesia dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata nilai yang diperoleh dari tanggapan sebanyak 68 responden, persentase pengukuran 84,5% terdapat pada *range* 287-340 dari jumlah 5 pernyataan. Artinya PT. Long Jhon Indonesia memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan yang menyatakan bahwa perusahaan memberikan inovasi baru yang membuat motivasi kerja menjadi baik
3. Kinerja pada karyawan PT. Long Jhon Indonesia termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata nilai yang diperoleh dari tanggapan 68 responden yaitu sebesar tanggapan responden terhadap dimensi taat terhadap aturan perusahaan berada pada *range* 287 – 340 (Tinggi) karena nilai rata-rata yang didapat yaitu 277,6 dengan persentase pengukuran 80%. Dari jumlah 13 pertanyaan. Hal ini terlihat dari keberhasilan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai standar yang diberikan.

4. Pengaruh didiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Long Jhon Indonesia secara parsial berpengaruh signifikan dengan hasil *output* pada pengujian hipotesis uji-t didapat sebesar atau $5,404 > 1,997$. Artinya kinerja karyawan PT. Long Jhon Indonesia dipengaruhi oleh disiplin kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian dari Anisa Pratiwi dan Ismi Darmastuti (2015), dimana disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Pengaruh motivasi kerja PT. Long Jhon Indonesia terhadap kinerja karyawan PT. Long Jhon Indonesia secara parsial berpengaruh secara signifikan dengan hasil *output* pada pengujian hipotesis uji-t didapat sebesar 5,154 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,739. Artinya kinerja karyawan PT. Long Jhon Indonesia dipengaruhi oleh motivasi kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian dari Agung Setiawan 2013, dimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
6. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Long Jhon Indonesia secara simultan berpengaruh secara signifikan dengan hasil *output* pangujian hipotesis uji-f dapat sebesar $F_{hitung} > F_{tabel}$ karena $8,241 > 3,98$. Artinya karyawan PT. Long Jhon Indonesia memiliki kinerja yang tinggi dimana dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, begitu juga dengan hasil penelitian dari Sutrisno, aziz dan Maria (2016), dimana kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja

- Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian maka penulis akan memberikan saran kepada PT. Long john Indonesia sebagai pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Long Jhon Indonesia dikatakan baik namun belum dikatakan sangat baik karena disebabkan ada beberapa peraturan yang membebani karyawan PT. Long Jhon Indonesia ketika perusahaan ini memiliki peraturan untuk menggunakan seragam saat bekerja, dan itu menjadi keharusan dan kewajiban bagi karyawan untuk menggunakan seragam tersebut saat bekerja, maka sebaiknya perusahaan memberikan bahan baju seragam yang nyaman untuk karyawan bekerja. Dan diberikan beberapa setel baju seragam untuk ganti minimal dua kali dalam satu pekan. Agar tidak ada lagi karyawan yang melanggar peraturan dasar ini.
2. Pemimpin PT. Long Jhon Indonesia diharapkan selalu menngawasi motivasi kerja karyawan dengan cara pendekatan secara personal ketika adanya penurunan motivasi kerja yang dialami oleh karyawan. Perusahaan juga perlu mengadakan suatu inovasi agar karyawan tidak mudah merasa bosan yang dapat menimbulkan penurunan motivasi kerja yang berkelanjutan. Cara yang dapat

dilakukan misalnya dengan mengadakan family gathering agar menumbuhkan kerja sama antar karyawan.

3. Berdasarkan tingginya kinerja karyawan diharapkan perusahaan mampu menjaga atau meningkatkan tingkat kinerja karyawannya, dengan selalu memantau hal- hal apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan, baik itu melengkapi kebutuhan sosialnya ataupun, kebutuhan- kebutuhan lainnya yang dapat meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan yang sudah berada diposisi baik pada saat ini.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat digunakan sebagai studi empiris bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang terkait dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bagipeneliti selanjutnya yang akan mengulas tentang kinerja karyawan. Dapat memasukan variabel bebas lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya: stress kerja, etos kerja, beban kerja dan sebagainya. Karena berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai kontribusi sebanyak 56,1% terhadap kinerja karyawan dan terdapat sissa 43,1% yaitu variabel lain yag tidak diteliti dalam penelitian ini dimana variabel lain tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Sangat diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel tersebut karena kemungkinan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Johan Tumiwa (2015). Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dayana Cipta. Gaffar.
- [2] Lindu Prabowo, Anwar Sanusi & Tanto Sumarsono (2017). Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Wursanto
- [3] Machmud, S., & Sidharta, I. (2016) Eterpreneurial motivation and Business Performance of SMEs in The SUCI Clouthing Center, Bandung, Indonesia. DLSU Business & Economisc Review, 25(2), 63-78.
- [4] Michael Valentino & Bambang Haryadi (2013). Motivasi kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Cv Trijaya Manunggal. Wilosn Bangun (2013).
- [5] Richard Christian Turang, Paulus kindangen & Johan TumiwaGarrison (2015), Volume 15 No. 04 Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance In PT. Dayana Cipta.
- [6] Rukhyati ,Hakim (2018) Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise. E-ISSN 2598-398X|| P- ISSN 2337-8743. (vol 5, No2, 2018).