



**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PANASONIC MANUFACTURING
INDONESIA
JAKARTA TIMUR**

Zahra Alya Dicy¹

Universitas Pamulang

Asep Suherman²

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan
zahraalyadicy69@gmail.com¹, dosen02438@unpam.ac.id²

Abstract. The purpose of this study is to determine whether there is an Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance partially or simultaneously at PT Panasonic Manufacturing Indonesia East Jakarta. This type of research is quantitative. The population in this study are employees at PT Panasonic Manufacturing Indonesia East Jakarta. Data collection using saturated sampling techniques distributed to 57 respondents. Data collection techniques in this study are questionnaires with data instrument testing, descriptive statistics, classical assumption tests, statistical tests, and hypothesis tests with the help of SPSS 25 software. The results of this study indicate that there is a significant influence between work discipline on performance with the obtained t-value of the Work Discipline variable is 4.463 > from the t-table value of 2.004 with a significance value of 0.0 < 0.05. There is a significant influence between motivation on employee performance with the obtained t-value of the Motivation variable is 2.713 > from the t-table value of 2.004 with a significance value of 0.0 < 0.05. The influence of Discipline and Motivation has a significant effect simultaneously on employee performance, obtained by the regression equation value $Y = Y = 6.331 + 0.318 (X1) + 0.431 (X2)$, above the correlation coefficient (R) value of 0.896 which means the coefficient between the variables of work discipline and motivation on employee performance is very strong, it is known that the coefficient of determination value F count > F table or $(109.521 > 4.020)$, this is also strengthened by the significance < 0.05 or $(0.000 < 0.05)$.

Keywords: Discipline, Motivation, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial atau simultan pada PT Panasonic Manufacturing Indonesia Jakarta Timur. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Panasonic Manufacturing Indonesia Jakarta Timur. Pengambilan data menggunakan teknik sampling jenuh yang didistribusikan kepada 57 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan pengujian instrumen data, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji statistik, dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja dengan diperoleh nilai thitung dari variabel Disiplin adalah 4,463 > dari nilai ttabel sebesar 2,004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0.05$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai nilai thitung dari variabel Motivasi adalah 2,713 > dari nilai ttabel sebesar 2,004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0.05$. Pengaruh Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai persamaan regresi $Y= Y=6,331+0,318(X1)+0,431(X2)$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,896 yang berarti koefisien antara variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan sangat kuat, diketahui nilai koefisien determinasi nilai Fhitung > Ftabel atau $(109,521 > 4,020)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era seperti ini setiap perusahaan atau organisasi tentunya memiliki keinginan untuk melakukan keberhasilan dan kemakmuran dalam strukturnya, baik dalam segi mendapatkan kemudahan ataupun pencapaian hasil, hal ini mengacu bagi perusahaan atau organisasi dalam mencari jalan terbaik untuk mendukung apa yang akan dicapai dan yang diinginkan oleh perusahaan. peran manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mengatur dan menjaga kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut (Ricardianto, 2020:15) menyatakan bahwa „manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”

1. Tabel 1.1 Key Performance Indikator PT Panasonic Manufacturing Indonesia Tahun 2021-2023

No	<i>Key Performance Indicator</i> (KPI)	Bobot KPI	Target	Realisasi di Akhir Tahun			Skor	Skor Akhir Tahun
				Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021		
1	Kualitas kerja : karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik	25	100%	95%	97%	93%	95%	23,8
2	Kuantitas kerja: karyawan mampu mencapai target	20	100%	100%	98%	102%	100%	20,0
3	Waktu kerja: karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat Waktu	20	100%	95%	92%	98%	5%	19
4	Kerja sama: karyawan mampu membangun kerja sama tim yang baik	25	100%	100%	95%	05%	100%	25
5	Performance Management	10	100%	95%	94%	96%	95%	9,5
Jumlah		100		Jumlah Nilai				97,3

Sumber: Data HRD PT Panasonic Manufacturing Indonesia Jakarta Timur (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 *key performance indicator* diatas dapat dilihat bahwa penilaian mengenai kinerja karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia Jakarta Timur belum sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan. penilaian kinerja karyawan yang paling rendah berada pada indikator kualitas kerja yaitu dengan target kpi 25 dan pencapaian sebesar 23,8. kemudian penilaian kinerja karyawan tertinggi berada pada indikator kerja sama dengan target 25 dan pencapaian sebesar 25 Karena kurangnya penilaian dari kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama. maka perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya serta menegakkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mempertahankan produktivitas perusahaan.

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PANASONIC MANUFACTURING INDONESIA JAKARTA TIMUR**

2. Jakarta Timur.

Keterangan	Ketentuan	Penerima
Data Pembagian <i>reward</i>	Jika mencapai target 100% dalam satu bulan	Seluruh karyawan

Sumber: Finance PT Panasonic Manufacturing Indonesia Jakarta Timur

Dari data pemberian *reward* tabel 1.2 diatas kepada karyawan tertera waktu dilaksanakan dalam pembagian reward yaitu setiap 1 (satu) bulan sekali dalam bentuk uang sesuai nominal yang didapatkan karyawan dalam memenuhi target dari perusahaan.

3. Jakarta Timur.

No	Keterangan
1	Semua Karyawan Diwajibkan Untuk Memakai Seragam Kerja
2	Waktu masuk kerja dimulai pukul 07.00 WIB dan selesai pukul 16.00WIB
3	Waktu <i>Break Time</i> 1 jam yaitu pada pukul 12:00 sampai pukul 13:00
4	Dilarang membuat keributan dilokasi kerja
5	Dilarang membawa semua barang-barang milik perusahaan berupa apapun keluar dari lokasi kerja
6	Bagi karyawan yang tidak masuk kerja 5 hari berturut-turut tanpa keterangan dianggap keluar atau <i>resign</i> setelah perusahaan memberikan surat panggilan kerja sebanyak 3 kali
7	Karyawan wajib absen melalui <i>finger print</i> sewaktu masuk dan pulang kerja
8	Apabila karyawan membuat atau memalsukan surat sakit maka perusahaan berhak tidak membayar surat keterangan istirahat tersebut.

Sumber:HR PT Panasonic Manufacturing Indonesia Jakarta Timur

Menurut data perusahaan diatas ada peraturan mengenai waktu masuk dan selesai bekerja yaitu pada pukul 7:00 WIB sampai dengan 16:00 WIB namun pada kenyataan nya absensi juga merupakan salah satu faktor yang sering dilanggar, berikut data absensi karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia Jakarta Timur dalam kurun waktu 3 tahun terakhir

4. Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia Jakarta Timur

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir/Tahun					Terlambat	
			Alfa	Sakit	Izin	Total	%	Total	%
2019	57	312	10	9	13	32	56%	30	52%
2020	57	312	7	11	12	30	52%	27	47%
2021	57	312	7	9	10	26	45%	31	54%

Sumber : Administrasi PT Panasonic Manufacturing Indonesia Jakarta Timur

Berdasarkan tabel 1.4 tersebut dapat dilihat bahwa secara total, terjadi naik dan turunnya jumlah kasus pelanggaran disiplin di PT Panasonic Manufacturing Indonesia Jakarta Timur mulai dari tahun 2019 sampai dengan 2021, seperti pada tahun 2019 total karyawan yang tidak hadir sebanyak 32 orang dengan tingkat persentase 56% serta total karyawan terlambat sebesar 30 orang dengan persentase 52% . pada tahun 2020 terjadi

total penurunan yang tidak hadir sebanyak 30 orang dengan tingat persentase sebesar 52% dan keterlambatan 27 orang dengan persentase 47%. Dan pada tahun 2021 terjadi penurunan kasus karyawan yang tidak hadir sebesar 26 orang dengan persentasase 45% tetapi terjadi peningkatan keterlambatan sebanyak 31 orang dengan persentase 54%. Dengan menyalahi aturan seperti ini akan sangat berpengaruh pada sikap kedisiplinan para karyawan dan pihak perusahaan sangat perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap para karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata bahasa inggris “*management*” diambil dari kata *to manage* yang artinya mengurus atau tata laksana. Manajemen merupakan bentuk proses perusahaan dengan berbagai prinsip-prinsip manajemen dan bantuan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Afandi, 2021) “manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan pengawasan (*controlling*)”. Menurut (Terry, 2020:3) “manajemen adalah suatu proses yang khas, terdiri dari Tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian, melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber daya lainnya.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pandangan modern untuk apa yang disampaikan oleh pandangan tradisional sebagai manajemen personalia. meskipun para ahli sumber daya manusia yakin bahwa manajemen personalia merupakan pandangan tradisional terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang jauh lebih sempit dan lebih berorientasi. dengan demikian manajemen sumber daya manusia merupakan sebutan dari manajemen personalia

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri perusahaan atau organisasi.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia Jakarta Timur adalah penelitian kuantitatif asosiatif. penelitian kuantitatif adalah metode berlandaskan pada filsafat *positivism* dan penelitian yang berupa angka-angka. Sedangkan kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia Jakarta Timur beralamat di Jl. Raya Jakarta – Bogor No.Km. 29, Pekayon, Kec.Ps. Rebo, Kota Jakarta Timur, Jawa Barat 13710

3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun penelitian dilakukan secara bertahap sesuai dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan melakukan observasi, penyusunan proposal, ijin penelitian, seminar proposal, dan penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder, pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan pelaporan skripsi, penelitian dilakukan dari 3 Juni 2024 sampai dengan 30 Agustus 2024. **Populasi Dan Sampel**

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generilisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia Jakarta Timur dengan total 57 pegawai atau karyawan, dengan ketentuan untuk seluruh karyawan, baik karyawan tetap maupun tidak tetap.

3.4.2 Sampel

Menurut (Arikunto, 2020:173) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Menurut (Arikunto, 2020:173), " apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25% ". Berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan hasil penjumlahan sampel penelitian ini adalah 57 karyawan.

3.4.3 Teknik Sampling

Menurut (Sugiyono, 2021:160), " Teknik sampling merupakan Teknik pengambilan sampel, pada sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek dari penelitian". dalam penelitian ini menggunakan seluruh bagian populasi yang berjumlah 57 karyawan tetapi untuk dijadikan sampel berjumlah 57 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.1 Uji Instrumen Data

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid tidak. Untuk mengolah uji validitas, setiap butir pernyataan, dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel dalam penelitian ini dengan 57 responden dengan taraf signifikansi dua arah 0,05 dengan ketentuan $df=n-2$, maka $df=57-2= 55$, dimana r tabelnya sebesar 0,261

- a. Jika nilai r hitung > r tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung < r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2020:47) "Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu". Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- a. Jika nilai *cronbatch alpha* > 0,600, maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai *cronbatch alpha* < 0,600, maka instrumen tidak reliabel

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

5. Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas Kongmorgov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	8,80264851
Most Extreme Differences	Absolute	0,135
	Positive	0,135
	Negative	-0,134
Test Statistic		0,135
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 : Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* yang ditunjukkan dengan keterangan nilai hasil pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* diatas yaitu $0,200 > 0,05$ maka dengan nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolineritas

6. Tabel 4.4 Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,502	6,558		2,821	,007		
Motivasi	,078	,148	,069	,525	,601	0,856	1,168
Disiplin	,431	,138	,411	3,113	,003	0,856	1,168

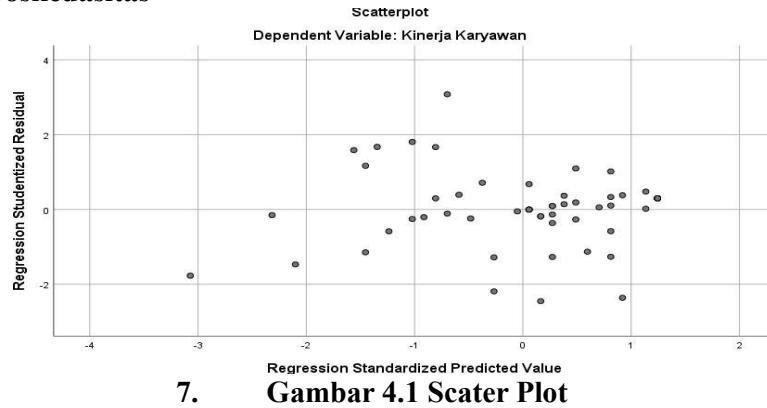
Sumber : Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel *Motivasi* sebesar 0,856 dan variabel *Disiplin* sebesar 0,856 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel *Motivasi* sebesar 1,168 dan variabel *Disiplin* sebesar 1,168 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Keterangan:

- a. Jika nilai *VIF* > 10 dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas.
- b. Jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Dapat dilihat pada gambar grafik 4.3 tersebut bahwa pada titik-titiknya menyebar secara acak dan tidak membentuk pola apapun. Hal ini menunjukkan bahwa kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. dengan kata lain, penelitian ini menunjukkan bahwa model regresinya memenuhi persyaratan.

4. Uji Autokorelasi

8. Tabel 4.5 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.442 ^a	,195	,165	7,741	2,221

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,221 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4.2.3 Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

$< 0,05$.

Hasil uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut :

9. Tabel 4.6 Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	6,331	2,295		2,859	0,008
Motivasi	0,318	0,122	0,345	2,713	0,012
Disiplin	0,531	0,122	0,576	4,463	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan *output coefficients* di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independent yaitu disiplin dan motivasi sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} dari variabel Motivasi adalah $2,713 >$ dari nilai t_{tabel} sebesar 2.004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$ maka dapat diartikan H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Nilai t_{hitung} dari Disiplin adalah $4,463 >$ dari nilai t_{tabel} sebesar 2.004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$ maka dapat diartikan H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

10. Tabel 4.7 Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3286,768	2	1643,384	109,521	,000 ^b
Residual	802,952	54	14,869		
Total	4089,719	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($109,521 > 4,020$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Disiplin

Total rata-rata skor variabel Disiplin adalah sebesar 3,96 dimana skor termasuk pada rentang skala interval 3,40-4,18 dengan kriteria baik, artinya mayoritas responden memberikan jawaban baik.

Berdasarkan jawaban, sebanyak 41,4% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 32,2% memberikan jawaban setuju (S), namun masih ada responden sebanyak 12,6% yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 8,5% memberikan jawaban tidak setuju (TS), dan sebanyak 5% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

2. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Motivasi

Total rata-rata skor variabel Motivasi adalah sebesar 3,84 dimana skor termasuk pada rentang skala interval 3,40-4,18 dengan kriteria baik, artinya mayoritas responden memberikan jawaban baik.

Berdasarkan jawaban, sebanyak 34,5% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 34,5% memberikan jawaban setuju (S), namun masih ada responden sebanyak 16,3% yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 10,1% memberikan jawaban tidak setuju (TS), dan sebanyak 4,3% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

3. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

Total rata-rata skor variabel Disiplin adalah sebesar 3,95 dimana skor

termasuk pada rentang skala interval 3,40-4,18 dengan kriteria baik, artinya mayoritas responden memberikan jawaban baik.

Berdasarkan jawaban, sebanyak 34,2% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 40,1% memberikan jawaban setuju (S), namun masih ada responden sebanyak 15,7% yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 7,1% memberikan jawaban tidak setuju (TS), dan sebanyak 3,1% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

4.3.2 Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian kuantitatif yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 7,435 + 0,810 X_1$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,881 yang berarti koefisien antara variabel X_1 terhadap Y kuat, Nilai t_{hitung} dari variabel Disiplin adalah $4,463 >$ dari nilai t_{tabel} sebesar 2,004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$ maka dapat diartikan H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut Shabrina, dkk (2020 :164) dan Eka (2021:522) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian kuantitatif yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 9,220 + 0,798 X_1$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,852 yang berarti koefisien antara variabel X_1 terhadap Y kuat, Nilai t_{hitung} dari variabel Motivasi adalah $2,713 >$ dari nilai t_{tabel} sebesar 2,004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$ maka dapat diartikan H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut Masriah, dkk (2021:348) dan Nurdjati & Pasaribu (2022:151) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian kuantitatif yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = Y=6,331+0,318(X_1)+0,431(X_2)$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,896 yang berarti koefisien antara variabel Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja karyawan sangat kuat, diketahui nilai koefisien determinasi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(109,521 > 4,020)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut Siregar,dkk (2022:2599) dan Eka (2021:522) bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta Pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panasonic Manufacturing Indonesia Jakarta Timur, sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai persamaan

regresi $Y = 7,435 + 0,810 X_1$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,881 yang berarti koefisien antara variabel X_2 terhadap Y kuat, Nilai t_{hitung} dari variabel Disiplin adalah $4,463 >$ dari nilai t_{tabel} sebesar 2,004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$ maka dapat diartikan H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,220 + 0,798 X_2$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,852 yang berarti koefisien antara variabel X_1 terhadap Y kuat, Nilai t_{hitung} dari variabel Motivasi adalah $2,713 >$ dari nilai t_{tabel} sebesar 2,004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$ maka dapat diartikan H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6,331 + 0,318(X_1) + 0,431(X_2)$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,896 yang berarti koefisien antara variabel Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja karyawan sangat kuat, diketahui nilai koefisien determinasi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(109,521 > 4,020)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Manufacturing Indonesia dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu disiplin dan motivasi, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
2. Penelitian hanya memfokuskan pada PT Panasonic Manufacturing Indonesia.
3. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 57 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambahkan metode lain.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian skripsi yang telah dilakukan, Adapun saran dari hasil penelitian ini diantara lain adalah:

1. Pada variabel disiplin pernyataan yang paling lemah adalah nomor 6 yaitu "Saya tidak ragu untuk meminta klarifikasi kepada atasan jika ada perintah atau instruksi yang kurang jelas hanya" mencapai skor 4,35. Penulis menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan intruksi kepada para karyawan agar jelas dan tidak terjadi miss komunikasi dalam proses kerja agar para karyawan lebih berhati hati lagi dalam bekerja.
2. Pada variabel Motivasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu "Saya merasa percaya diri dalam mengambil keputusan penting di tempat kerja". para karyawan hanya mencapai skor sebesar 4,26 .Penulis menyarankan agar perusahaan lebih memberi wewenang untuk para karyawan dalam bekerja agar bisa mengambil keputusan tertentu.

3. Pada variabel Kinerja Karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 9 yaitu “Saya berinisiatif untuk menyelesaikan tugas tambahan tanpa harus diminta” hanya mencapai skor 4.19. Penulis menyarankan agar perusahaan memberikan insentif lebih kepada karyawan yang mengerjakan tugas tambahan agar para karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akbar, I. R., Harjanto, P., & Winata, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren. *Jurnal PERKUSI*, 1(2), 232–241.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fawaid, A., & Maufur. (2020). *Motivation and Personality*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Ferdinand, A. (2016). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman penelitian Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi Ilmiah Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Delapan)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimatussa'diah, P. P., & Andi, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Giri Sentosa. *Jurnal Swara MaNajemen*, 2(3), 243–248.
- Harahap, S. F., Siregar, S. M., & Reza, R. T. anizar A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawanpada CV Dua Putra Mandiri Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 374–383.
- Hartatik, I. P. (2023). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, S. P. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Kiat Pulp & Paper. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 24–42.
- Larasati, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja KaryawanPT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).

- Masriah, E. K. I., & Fauzi, R. D. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra adiperkasa Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 348–356.
- Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 151–150.
- Ricardianto, Prasadja. (2020). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Shabrina, N., Darmadi, & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani* , 3(2), 164–173.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Jenius*, 3(1), 16–23.
- Terry, G. R. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.