

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang

Dio Christian¹⁾, M. Kurniawan²⁾

^{1), 2)}Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia

Email: diosmth@gmail.com¹⁾, kurniawan@uigm.ac.id²⁾

Abstract

This study aims to investigate the effects of work discipline and work motivation on employee performance at PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Data of 40 respondents were collected through observation and questionnaires. This study deployed multiple linear regression to analyze the data. The results evince that partially, each of variable of work discipline and work motivation has a significant effect on employee performance. Likewise, simultaneously work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance. These findings are beneficial for PT Yala Kharisma Shipping Palembang Branch. To improve employee performance, the company must pay attention to the factors of discipline and work motivation.

Keywords: work discipline, work motivation, employee performance, HR management

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner dengan responden akhir berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data. Hasil analisis membuktikan bahwa secara parsial, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya, secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang, di mana untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus memperhatikan faktor disiplin dan motivasi kerja. Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, manajemen SDM.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, manajemen SDM

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Disiplin dan motivasi merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya disiplin dan motivasi, suatu perusahaan akan sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan untuk dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang ada karena pada hakekatnya tujuan dari tiap perusahaan yang berorientasi profit maupun non-profit adalah untuk mencapai dan mempertahankan keberhasilan perusahaannya agar tetap bertahan (Sianturi dkk., 2021; Erlangga, 2021; Sari dkk., 2020). Untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan diperlukan disiplin kerja agar proses bekerja dapat efektif dan efisien (Triani dkk., 2020; J, 2020; Surajiyo dkk., 2021; Putra, 2021; Amha & Brhane, 2021). Selain itu, diperlukan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti promosi maupun insentif untuk karyawan tersebut. Edy Sutrisno (2016) berpendapat bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Motivasi menurut Winardi (2016) menyatakan bahwa motivasi

merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negative. Sedangkan kinerja Menurut Kasmir (2016) merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa teori dan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja serta dengan adanya sifat disiplin kerja maka karyawan akan merasa ia sedang diawasi dan bila melanggar suatu peraturan akan mendapat sanksi, oleh karena itu kedua variabel tersebut memiliki dampak yang untuk akan terciptanya kinerja yang baik. Pengaruh dari motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan tersebut dapat diteliti pada suatu objek penelitian. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Yala Kharisma Shipping cabang Palembang.

Berdasarkan uraian ini maka saya selaku penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping cabang Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping cabang Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping cabang Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping cabang Palembang

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping cabang Palembang.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping cabang Palembang.
3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping cabang Palembang.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016), menyatakan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Simamora dalam Sari (2013) indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu.

b. Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

c. Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar.

d. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien.

2.2 Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut teori Maslow yang dikutip Hasibuan (2003) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

a. Fisiologis atau kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

b. Keamanan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

c. Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

e. Aktualisasi diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan

tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja), pegawai harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik (Pio, 2015; Heryati, 2018; Adipati, 2018; Handayani, 2018; Juniarti, dkk., 2018; DP, 2020). Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Septiadi dkk., 2020; Saputri dkk., 2021). Menurut Kasmir (2016) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

b. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

c. Jangka waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan menentukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

f. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

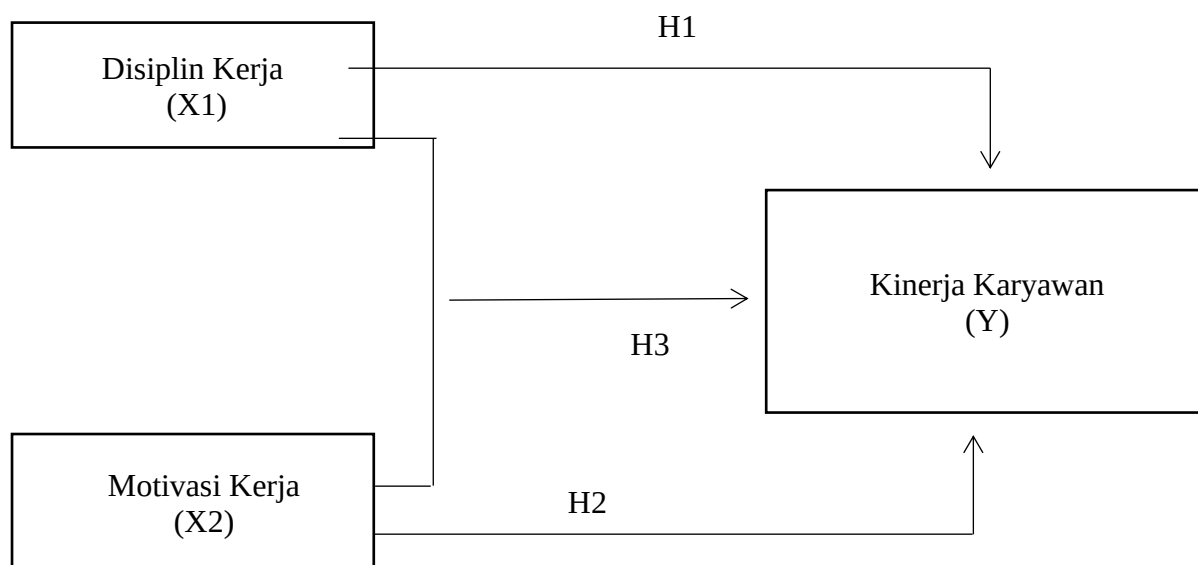
2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Erga Adnan Ramatha (2015) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada SMP Negeri 3 Surakarta). Berdasarkan hasil analisis data dapat diperoleh kesimpulan Kedisiplinan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMP Negeri 3 Surakarta.
2. Penelitian oleh Zulfikar (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bankaltimtara”. Dalam penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa berdasarkan uji simultan terbukti bahwa disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan Bankaltimtara.

3. Penelitian oleh Surwanto (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan”. Dalam penelitian ini memberikan kesimpulan secara parsial variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
4. Penelitian oleh Jasman Saripuddin (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan”. Dalam penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa Secara parsial, pengolahan data tentang disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh thitung 1,6310,05. Hal tersebut berarti bahwa H_a ditolak H_o diterima, dapat disimpulkan bahwa disiplin (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.
5. Penelitian oleh Beby Silvy (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan”. Dalam penelitian ini memberikan kesimpulan dari penelitian secara parsial (Uji t) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara parsial (Uji t) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan (Uji F) bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ada tiga variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu: disiplin kerja (X1) *variabel independen*, motivasi kerja (X2) *variabel independen*, dan kinerja karyawan (Y) *variabel dependen*. Variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) diduga mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di PT. Yala Kharisma Shipping cabang Palembang.

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 : Terdapat pengaruh secara parsial variable Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 : Terdapat pengaruh secara parsial variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 3:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe Explanatory Research yaitu bermaksud menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cabang Palembang, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang yang berjumlah 40 orang. Lokasi penelitian pada PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Sampling Jenuh, Data Kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini akan diperoleh dari jawaban kuesioner. Variabel pada penelitian ini dibagi menjadi dua, yakni variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Variabel bebas dari penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut: (1) efektif dalam bekerja (2) kepatuhan pada peraturan (3) tindakan korektif (4) kehadiran tepat waktu (5) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut: (1) fisiologis atau kebutuhan fisik (2) keamanan (3) sosial (4) penghargaan (5) aktualisasi diri.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden dalam objek dalam penelitian sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Kuesioner tersebut merupakan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dan berupa daftar pertanyaan yang telah ditentukan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner dari suatu indikator variabel, uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur suatu gejala yang sama, Reliabilitas sebenarnya adalah apabila variabel dengan indikator yang sama dilakukan pengukuran yang berulang-ulang hasilnya akan tetap sama

4. Hasil dan Diskusi

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah: (1) responden berjumlah 40 orang (2) mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin adalah pria yaitu sebanyak 29 orang (3) mayoritas responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 19 orang (4) mayoritas responden yang bekerja dibawah 5 tahun berjumlah 34 orang (5) mayoritas responden dengan usia 20-30 tahun yaitu berjumlah 31 orang.

4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang

Hasil Uji Parsial t Disiplin Kerja (X1) yang dihitung dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Uji Parsial t Disiplin Kera (X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.124	.905		-2.346	.024
Total_X1	.849	.022	.987	38.344	.000

Sumber : Data diolah (Output SPSS 23)

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang Dari hasil penelitian diperoleh t hitung variabel disiplin kerja (X1) sebesar 38.344 > t tabel 2.028. Dan taraf signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Disiplin kerja dalam penelitian ini terbukti secara parsial memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Putra Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Dalam hal ini semua faktor Disiplin Kerja yang meliputi (1) efektif dalam bekerja (2) kepatuhan pada peraturan (3) tindakan korektif (4) kehadiran tepat waktu (5) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa seberapa tinggi kedisiplinan seorang karyawan mempengaruhi kinerja nya, penjelasan diatas sependapat dengan pendapat Suprpto yang menjelaskan bahwa dalam pengukuran kinerja, karyawan sangat dituntut untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan disiplin kerja yang tinggi untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku pada

suatu instansi atau perusahaan. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Beby Silvy (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan”. Dalam penelitian ini memberikan kesimpulan dari penelitian secara parsial (Uji t) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Hubungan ini dimaknai jika semakin tinggi tingkat disiplin kerja dalam sebuah organisasi kepada karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya, maka hal ini akan berdampak semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.

4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang

Hasil Uji Parsial t Motivasi Kerja (X2) yang dihitung dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel Uji Parsial t Motivasi Kerja (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.980	5.544		3.604	.001
Total_X2	.315	.141	.342	2.243	.031

Sumber: Data diolah (Output SPSS 23)

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang menunjukkan hasil berpengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan t hitung variabel motivasi kerja (X2) sebesar $2.243 > t$ tabel 2,028. Dan taraf signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 ($0,031 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Motivasi kerja dalam penelitian ini terbukti secara parsial memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Putra Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Dalam hal ini semua faktor Motivasi Kerja : (1) fisiologis atau kebutuhan fisik (2) keamanan (3) sosial (4) penghargaan (5) aktualisasi diri dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini menunjukan bahwa seberapa tinggi motivasi seorang karyawan mempengaruhi kinerja nya. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Surwanto (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan”. Dalam penelitian ini memberikan kesimpulan secara parsial variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hubungan ini dimaknai jika semakin tinggi tingkat motivasi kerja dalam sebuah organisasi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya, maka hal ini akan berdampak semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.

4.2 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang

Hasil Uji Simultan f Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) yang dihitung dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Tabel Uji Simultan f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	722.165	2	361.083	717.897	.000 ^b
	Residual	18.610	37	.503		
	Total	740.775	39			

Sumber : Data diolah (Output SPSS 23)

Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh hasil uji F dengan nilai F hitung $717.897 > f$ tabel 3.26, taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara silmultan berepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pyala Kharisma Shipping Cabang Palembang yang artinya hipotesis diterima, Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:34) bahwa secara garis besar faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yaitu intelegktualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan. Sedangkan faktor eskternal adalah faktor pendukung dari luar karyawan yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, insentif, dan sistem manajemen didalam perusahaan, didalam penelitian ini disiplin kerja dan motivasi kerja dipilih sebagai variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan karena kesesuaian permasalahan dengan objek yang diteliti agarnya perusahaan memperhatikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan karena kedua hal tersebut apabila diterapkan dengan baik secara bersama-sama maka akan memberikan dampak positif yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maria Hartiningsih (2017) hasil uji secara simultan menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi frekuensi disiplin kerja dan semakin tinggi motivasi kerja didalam sebuah perusahaan akan berdampak semakin tinggi kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah didapat dan telah diolah menggunakan aplikasi SPSS v.23, maka hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Cabang Palembang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang

2. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang
3. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang

6. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran yang penulis berikan yang berhubungan dengan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang antara lain:

1. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja oleh karyawan maka PT. Yala kharisma shipping cabang palembang harus dapat meningkatkan strategi yang lebih tepat lagi dalam meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin dan menetapkan waktu yang lebih ketat lagi kepada karyawan.
2. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan kebebasan bagi karyawan, karena berdasarkan hasil jawaban responden terbanyak mengenai motivasi adalah mengenai kebebasan bekerja sama yaitu sebesar 40 responden yang menjawab setuju.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti disiplin kerja dan motivasi kerja antar karyawan, sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan pada perusahaan.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel-variabel lain lain yang tidak termasuk di penelitian ini seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komunikasi maupun yang lainnya.

Referensi

Adipati, K. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KINERJA KARYAWAN PADA PT. MNCLEASING PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 74-78.

Afandi (2018) 'Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transpac Logistic Medan', 7(1), pp. 27–33.

Amha, G. G., & Brhane, F. (2020). Determinant of Employee Performance in Public Organization: The Case of Dessie City Municipality Office. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 1(01), 1-13. Retrieved from <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijmhrr/article/view/71>

Bangun (2012) 'Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi Pada Sma Negeri Di Kota Makassar', *JEKPEND: Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 1(2), p. 23. doi: 10.26858/jekpend.v1i2.7267.

Dharma (2011) 'Pengaruh Motivasi Individual dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Pengaruh Motivasi Individual dan Gaya', 1(1).

DP, M. K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(1), 16-21.

- Edison (2016) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), pp. 58–69. doi: 10.36778/jesya.v3i2.161.
- Edy Sutrisno (2016) 'Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora dalam Sari (2013 : 746) adalah sebagai berikut ', pp. 12–16.
- Erlangga, M. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 60-68. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v2i1.213>
- J., C. K. M. (2020). Employees Work Motivation and Its Effect on their Performance. *International Journal of Community Service & Engagement*, 1(01), 39-43. Retrieved from <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijcse/article/view/72>
- Karyawan, D. K. and Jabatan, P. (2019) 'a d b i s', 13.
- Ghozali (2016) 'Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rayateh Utama Teladan Canggih Medan', 4(3), pp. 906–923.
- Gitosudarmo (2015) 'Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun', *JRMA Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), pp. 10–17.
- Handayani, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 12-20.
- Hasibuan (2003) 'Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Asimetri Informasi, Dan Budaya Organisasi Pada Senjangan Anggaran', *E-Jurnal Akuntansi*, 12(3), pp. 770–785.
- Hasibuan (2015) 'Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung', pp. 27–28.
- Hasibuan (2016) 'PENGARUH K E D I S P L I N A N DAN PENDIDIKAN T E R H A D A P K I N E R J A' (2016).
- Hasibuan (2017) 'Pengaruh Kompetensi Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan TInggi Swasta di Kota Makassar', 3(008), pp. 88–100. doi: 10.31219/osf.io/67n8g.
- Heryati, A. (2018). Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) K3 dan Pemberian kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 9(1), 71-76.
- Juniarti, N., Halin, H., & Roswaty, R. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 111-116.
- Kasmir (2016) 'Pengaruh Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 62(2), pp. 1–10.
- Malayu (2015) 'Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Inovator*, 9(1), p. 23. doi: 10.32832/inovator.v9i1.3014.
- Mangkunegara (2016) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Pegawai', *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), pp. 114–123. doi: 10.37932/j.e.v9i2.60.

Putra, I. (2021). The Influence of Motivation and Work Compensation on Employee Performance of PT Immortal Cosmedika Indonesia Palembang Branch. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 2(2), 66-75. <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v2i2.232>

Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v2i1.211>

Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v1i2.91>

Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38-44. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v1i01.5>

Setiawan, F. and Dewi, A. (2014) 'Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkas Anugrah', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).

Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43-59. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v2i1.212>

Simamora (dalam Sari 2013) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan', *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), p. 16. doi: 10.32493/jjsdm.v3i1.3365.

Singodimedjo (dalam Sutrisno 2016) 'Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional " Veteran " Yogyakarta Universitas Pembangunan Nasional " Veteran " Yogyakarta'.

Sugiyono (2017) 'Implementasi Program Keluarga Harapan Dalam Upaya Mengentaskan Kemiskinan Di Kota Batu', *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 3(2), p. 68. doi: 10.26740/jpsi.v3n2.p68-74.

Sukarno (dalam Sutrisno 2016) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian ...'. Available at: <http://digilib.unila.ac.id/id/eprint/55750>.

Surajiyo, S., Suwarno, S., Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service & Engagement*, 2(1), 1-12. <https://doi.org/10.47747/ijcse.v2i1.189>

Sutrisno, S. (2013) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah)', *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), pp. 1–15.

Sutrisno (2016) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada unit pelayanan teknis daerah Panti Sosial

se-Lombok)', *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 5(4), pp. 1–16.

Sujarweni (2015) 'Jurnal Onlien Program Studi Pendidikan Ekonomi', 5(1), pp. 1–7.

Triani, F., Halin, H., & Wadud, M. (2020). Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at PT Surya Dermato Medica Palembang. *International Journal of Community Service & Engagement*, 1(01), 11-18. Retrieved from <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijcse/article/view/75>

Umar Sekaran (2017) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(8), p. 255013.

Wexley dan Yukl (2000) '濟無No Title No Title', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 01(01), pp. 1689–1699.

Widodo (2015) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Mmw Di Sidoarjo', *Jurnal Akuntansi*, 2(2), p. 13. doi: 10.30736/jpensi.v2i2.100.

Winardi (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar', *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), p. 15. doi: 10.26858/ja.v4i1.3442.