

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA DIREKTORAT MANUFAKTOR PADA PT MANDOM INDONESIA TBK**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION TO EMPLOYEES PERFORMANCE AT MANUFACTURING DIVISION PT MANDOM INDONESIA TBK***

**Alinda Sukmawati<sup>1</sup>, Eva Fauziana<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Institut Bisnis Muhammadiyah Bekasi

\*e-mail korespondensi: [evafauziana@ibm.ac.id](mailto:evafauziana@ibm.ac.id)

**Abstrak**

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja yang baik memiliki efek signifikan terhadap kelangsungan bisnis itu sendiri. Hasil dari kinerja karyawan terlihat dari kualitas, kuantitas, jumlah jam kerja serta, serta bagaimana kerja tim mampu bersama-sama mencapai target kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja divisi Manufacutring dari sisi kedisiplinan dan motivasi karyawan itu sendiri. Menggunakan 94 responden, dengan analisis kuantitatif yang diukur oleh SPSS 25, penelitian ini menguji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil variabel Disiplin Kinerja (X1) dan Motivasi Karyawan (X2) sangat berpengaruh signifikan sebesar 39.6 terhadap kinerja Divisi Manufacturing PT. Mandom Indonesia Tbk.

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

**Abstract**

*Employee performance is one of the factors that is very influential in the success of the company. Good performance is directly proportional to good results in the development of the company's business. The results of this employee performance can be seen from the quality, quantity, working hours, and cooperation to achieve the goals set by the company. This study aims to evaluate / improve the performance of work teams and individuals, as well as to determine the effect of work discipline on employee performance. The effect of work discipline on employee performance and how to evaluate employee performance so that it can produce good quality work. With 94 respondents, this study uses quantitative research methods, including instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t tests, and coefficient determination analysis. This research uses SPSS 25 data processing, with the results of the statistical calculation of the R Square value of 0.396 (39.6%) which shows that the value of 0.396 or (39.6%) simultaneously the amount of Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2) on the Performance of the Manufacturing Directorate (Y) with the result of 39.6.*

**Keywords :** Work Discipline, Work Motivation, Work Performance

## PENDAHULUAN

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Dengan memiliki tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerja. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang tidak terlepas dari struktur terjadinya produksi sebuah barang yang mana sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan tersebut yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja (Lumbanraja et al., 2021).

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Dikarenakan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan serta semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh tenaga kerja. Dalam disiplin kerja sering dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif, yang lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Dalam arti positif sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam berkaitan dengan pekerjaan, disiplin kerja ialah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi atau perusahaan (Baidhowah, 2021).

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Pada kebenarannya motivasi kerja ialah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan, dan kegagalan dalam bekerja. Dengan menunjukkan adanya sikap disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat, serta lebih semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pekerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya motivasi kerja. Salah satu faktor yang menjadi penyebab terjadinya motivasi kerja adalah gaya komunikasi dan iklim organisasi (Chowhan & Pike, 2023).

Kinerja sebuah fungsi dari motivasi serta kemampuan guna menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan maupun keterampilan tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan serta bagaimana mengerjakannya. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) hasil kerja secara kualitas dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh perkerja dalam bidang pekerjaannya secara langsung dapat mencerminkan dari output yang telah dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut yang dapat diukur melalui 1). Kemampuan teknis; 2). Kemampuan konseptual; 3). Tanggung jawab; 4). Inisiatif; 5). Kemampuan hubungan interpersonal (Chowhan & Pike, 2023). Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi organisasi/perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan. Sehingga kinerja karyawan hal yang sangat diperhatikan oleh pemimpin organisasi/perusahaan (Adiguzel et al., 2021).

PT. Mandom Indonesia Tbk merupakan perusahaan *joint venture* antara Mandom Corporation Jepang dengan PT The City Factory. Sebuah perusahaan yang berorientasi pada manusia serta memiliki komitmen untuk membagikan semangat kepada seluruh pemangku kepentingan. Dengan bergerak di bidang pembuatan dan perdagangan kosmetik, parfum, bahan pembersih, dan wadah plastik termasuk bahan utama, mesin dan peralatan untuk pembuatan dan kegiatan pendukung usaha seperti perdagangan impor kosmetik, parfum, serta bahan pembersih. Dengan memiliki jumlah karyawan yang sudah lebih dari 1000 karyawan. Sehingga kinerja perlu mendapatkan perhatian untuk meningkatkan kemampuan menghadapi sesama pekerja lainnya, yang mana dengan sistem bekerja tim mengharuskan satu sama lain saling menjaga dan saling membantu agar mencapai sebuah terciptanya tempat kerja dan berjalannya produksi dengan lancar serta mendapatkan target yang sudah mendapatkan schedule oleh tim planning. ([www.mandom.co.jp/en/](http://www.mandom.co.jp/en/))

Berdasarkan dari fenomena di atas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang sebesar apa pengaruh disiplin kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan tujuan untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung. Penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan direktorat manufaktur? dan 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap karyawan direktorat manufaktur?

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Kinerja merupakan perbuatan atau tingkah laku seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat diminati dan dinilai oleh orang lain. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaan seseorang memiliki tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu (Wu et al., 2023). Kinerja yang ideal dapat dilihat dan diukur dari (1) kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, (2) kuantitas jumlah yang diperoleh dari suatu pekerjaan dinyatakan dengan angka, (3) ketetapan waktu dalam penyelesaian kerja sesuai dengan ketentuan waktu yang dibuat perusahaan, (4) kehadiran aturan mengenai keterlambatan maupun absensi ketidakhadiran kerja, dan (5) kerja sama usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan (Sciarelli et al., 2020).

Kinerja tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan, maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Apabila ingin mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik, maka perusahaan tidak hanya menuntut pekerjaan karyawan, melainkan juga dengan memberikan motivasi dan dorongan dari pemimpin (Psikologi & Santi Budiani, n.d.) Kinerja hasil bekerja nyata yang telah digapai oleh karyawan disuatu organisasi sesuai dengan hak dan wewenang, berdasarkan tanggungjawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawannya (Ahmeti, 2023).

Pengukuran dari kinerja karyawan sangat berguna untuk pertumbuhan secara keseluruhan, serta melalui organisasi dapat melihat tentang kinerja karyawannya. (Kanji Phd Candidate et al., 2023). Kinerja merupakan keluaran *result* yang merupakan real value bagi sebuah perusahaan, misalnya jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, profit dan sebagainya (Haass et al., 2023). Adapun kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional standar dan kriteria yang telah ditetapkan (van Vuuren et al., 2020). Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan kinerja.

Kinerja tidak hanya berdiri sendiri tetapi juga berhubungan dengan kompensasi, yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, keinginan dan lingkungan. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan (Ramadan Wardiansyah et al., 2024).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Chowhan & Pike, (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan (Platania et al., 2024).

Disiplin kerja diperlukan agar suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri. Disiplin kerja yang baik pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan atau organisasi, yang di dalamnya mencakup adanya tata tertib atau ketentuan tertentu, adanya kepatuhan para pengikut, dan adanya sanksi bagi pelanggar (Zeb et al., 2020).

Kedisiplinan karyawan dalam perusahaan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta kinerja perusahaan. Kedisiplinan menjadi fungsi dalam operasional manajemen sumberdaya manusia yang disebabkan karna semakin baik kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dapat dicapainya. Perusahaan tidak dapat mencapai hasil yang maksimal apabila karyawan yang didalamnya tidak memiliki kedisiplinan yang tinggi (Kuo & Wu, 2022).

Menurut Imran & Atiya, (2020) disiplin kerja merupakan “tingkat dimana seseorang mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan dan organisasi yang berlaku”. Mereka menekankan bahwa disiplin kerja dapat membantu organisasi mencapai tujuan dengan efektif. Menurut (Andrade et al., (2023) disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku kerja yang menunjukkan adanya komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan (van Vuuren et al., 2020).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kepuasan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja dengan efektif serta berintegritas dengan segala faktor untuk mencapai kepuasan kerja. Motivasi merupakan suatu pokok yang menjadikan dorongan karyawan untuk bekerja (Budur & Demir, 2022). Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa serta didahului serta tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah ke arah satu tujuan tertentu. Motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang memiliki tujuan dan aktivitasnya, maka seseorang memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai dengan segala upaya yang dapat dilakukan untuk mencapainya (Pereira et al., 2022).

Keberhasilan dalam pengelolaan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh rasa kepuasan yang dimiliki oleh karyawan, dengan arti lain dengan memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Teori Herzberg (1966) motivasi dibagi menjadi dua faktor, diantaranya motivator atau yang sering di kenal dengan motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau motivasi ekstrinsik yang dipisahkan menjadi dua dimensi, dimana masing-masing dimensi mempengaruhi satu aspek yang terpisah dari kepuasan kerja. Hygiene factor mencegah ketidakpuasan tetapi mereka tidak mengarah ke kepuasan. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan kebutuhan dan perasaan tenaga kerja dan tidak hanya mengabaikan mereka dalam rangka untuk menjaga keharmonisan perusahaan/organisasi itu sendiri. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standart kerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang ideal. Kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya sehingga lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku. (Fauziana, 2021).

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan psikologis seseorang yang terbentuk dari petunjuk serta perilaku seseorang dalam organisasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya semangat kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi karyawan. Teori *Two Factor*, teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan sikap individu terhadap pekerjaan dapat sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi (a) Upah, (b) Kondisi kerja, (c) Keamanan kerja, (d) Status, (e) Prosedur Perusahaan, (f) Mutu penyediaan, (g) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan (Ishfaq et al., 2022).

Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakberadaan menyebabkan ketidakpuasaan bagi karyawan, dikarenakan karyawan perlu mempertahankan setidaknya satu tingkat “tidak ada kepuasan”, kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasaan, atau faktor hygiene. Faktor instrinsik meliputi (a) pencapaian prestasi, (b) pengakuan, (c) kemajuan, (d) pekerjaan itu sendiri, (e) kemungkinan berkembang. Tidak adanya kondisi-kondisi tersebut bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Dengan sebab itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut dengan motivator (Srimulyani & Hermanto, 2022).

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode Analisis *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* dengan penyebaran kuesioner berdasarkan skala Likert. Responden berjumlah 94 orang. Dengan uji keabsahan data mencangkup 10% (sepuluh persen) dari total responden. Dengan metode responden karyawan. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif karena tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja kerja.

Strategi eksplorasi yang digunakan para ilmuwan adalah teknik kuantitatif dengan jenis pemeriksaan sosial. Rencana isu sosial merupakan eksplorasi definisi isu yang mempertanyakan hubungan anatara dua faktor (Prof. Dr. Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini digunakan untuk

mengetahui sejauh apa hubungan sebab akibat antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Dimana disiplin kerja adalah variabel  $X_1$ , motivasi kerja adalah variabel  $X_2$  dan kinerja direktorat manufaktur adalah variabel  $Y$ .

### Populasi

Populasi adalah seluruh bidang studi maupun item yang memiliki ciri-ciri dan mutu tertentu yang harus dipusatkan oleh seorang spesialis dan tujuan yang dapat diambil nantinya. (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PKWT/PKWTT PT. Mandom Indonesia Tbk dengan jumlah 94 orang.

### Sampel

Sebagaimana kecil dari masyarakat dilihat dari jumlah dan kualitasnya. Jika populasinya sangat besar dan para analis tidak dapat menguji segala sesuatu dalam kerangka berpikir tersebut, dikarenakan terbatasnya sumber daya, fakultas, dan waktu. Maka para ilmuwan dapat menggunakan tes dari populasi yang ada. Hasil yang diperoleh dari contoh ini dapat diterapkan pada masyarakat. Oleh karena itu, tes yang diambil dari masyarakat harus sangat mewakili. (Prof. Dr. Sugiyono, 2013). Semakin besarnya kesalahan standar, maka semakin sedikit jumlah peserta tes yang dibutuhkan, dan sebaliknya, semakin kecil tingkat kesalahannya, semakin besar pula jumlah orang tes yang dibutuhkan sebagai sumber informasi. (Prof. Dr. Sugiyono, 2013).

Dalam pengajuan ini, karena jumlah populasi penduduk tidak jelas, maka metode pengujian non-kemungkinan dan pengujian bertujuan digunakan sebagai prosedur pengujian. Dikarenakan jumlah karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk lebih dari 1500 karyawan. Sesuai dengan (Arikunto, 2016), jika populasi di bawah 100 individu maka diambil contoh keseluruhan, namun jika populasinya melebihi 100 individu, maka 10%-15% atau 20%-25% dari seluruh populasi yang dapat diambil. Kemudian tentukan contoh menggunakan resep Slovin:

$$n = \frac{N}{1+n(e)^2}$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = Batas kesalahan maksimal yang ditetapkan sebesar 10%

Besar sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{1500}{1 + 1500 (0,1)^2} \\ &= 93,75 \\ &= 94 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Jadi, responden yang dibutuhkan untuk mengisi kuesioner ialah 94 karyawan/karyawati PKWTT/PKWT PT. Mandom Indonesia Tbk.

### Teknik Pengambilan Sampel

Strategi pengujian ini menggunakan pemeriksaan non-probability sampling, khususnya metode pengujian di mana setiap komponen atau individu dari masyarakat mempunyai sesuatu yang sangat

mirip atau tidak ada peluang penentuan dan penyebaran pengujian. Pilih subjek yang diindikasikan oleh peneliti (Prof. Dr. Sugiyono, 2013) Teknik pengambilan sample atau data yang diperoleh adalah:

- a. Hasil kinerja karyawan.
- b. Responden PKWT/PKWTT PT. Mandom Indonesia Tbk.
- c. Responden minimal sudah bekerja minimal 1 tahun untuk karyawan PKWTT dan 6 bulan bagi karyawan PKWT.

### Instrumen penelitian

Instrumen yang digunakan dalam pemeriksaan ini merupakan studi yang mencakup pernyataan tentang pengaruh gambaran disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mandom Indonesia Tbk. Dalam pernyataan kuesioner yang akan disebar menggunakan skala likert sebagai skala pengukurannya. Indikator dalam kuesioner penelitian diambil dari kisi-kisi teori variabel bebas dan terikat yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja.

### HASIL ANALISIS

Hasil analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Uji Validitas  
 X1 (Disiplin Kerja)  
 Tabel 1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)**

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,715	0,261	Valid
X1.2	0,741	0,261	Valid
X1.3	0,745	0,261	Valid
X1.4	0,747	0,261	Valid
X1.5	0,853	0,261	Valid
X1.6	0,864	0,261	Valid
X1.7	0,908	0,261	Valid
X1.8	0,893	0,261	Valid
X1.9	0,879	0,261	Valid
X1.10	0,704	0,261	Valid
X1.11	0,752	0,261	Valid
X1.12	0,782	0,261	Valid
X1.13	0,803	0,261	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

**X2 (Motivasi Kerja)  
 Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)**

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,699	0,261	Valid
X2.2	0,804	0,261	Valid
X2.3	0,757	0,261	Valid
X2.4	0,728	0,261	Valid

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.5	0,702	0,261	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

**Y (Kinerja Direktorat Manufaktur)**  
**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0,634	0,261	Valid
Y.2	0,685	0,261	Valid
Y.3	0,760	0,261	Valid
Y.4	0,374	0,261	Valid
Y.5	0,791	0,261	Valid
Y.6	0,807	0,261	Valid
Y.7	0,830	0,261	Valid
Y.8	0,812	0,261	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari pengolahan data menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 25, penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja direktorat manufaktur. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan korelasi antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja direktorat manufaktur dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan/keterikatan yang signifikan. Hal tersebut telah membuktikan bahwa hipotesis h1 diterima, sehingga terdapat hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja direktorat manufaktur.

### a. Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji spekulasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa nilai kemungkinan variabel kepercayaan lebih kecil daripada nilai penting, yaitu  $0,004 < 0,05$  dan nilai thitung yang ditentukan  $2,995 > 1,986$  t nilai tabel. Hal ini menyiratkan bahwa disiplin kerja hingga batas tertentu berdampak pada kinerja karyawan. hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja berdampak kepada kinerja karyawan. hal ini juga semakin disiplin kerja semakin tinggi pula peningkatan kinerja terhadap karyawan. ketika dihubungkan dengan tanggapan responden, banyak responden yang menyetujui pernyataan mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari uji spekulasi yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai kemungkinan variabel kepercayaan lebih kecil dibandingkan nilai kritis sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai r tabel  $4,994 > 1,986$ . Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak kepada kinerja karyawan. hal ini berarti semakin baik motivasi kerja terhadap kinerja karyawan semakin tinggi pula tingkat motivasinya. Ketika dihubungkan dengan jawaban responden, banyak responden yang menyetujui pernyataan mengenai motivasi kerja.

## Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Spesialis menggunakan tes ketergantungan



Alpha Cronbach menggunakan aplikasi pembantu SPSS. Apabila nilai Cronbach's Alpha >0,60 maka gambaran ataupun penilaian sentimen masyarakat dinyatakan kuat ataupun stabil begitu pula sebaliknya, dalam hal nilai Cronbach's Alpha <0,60 maka dilakukan kajian dinyatakan berbahaya atau sekali lagi terputus.

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Batas	Status
Disiplin Kerja (X1)	0,950	0,60	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,768	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,858	0,60	Reliable

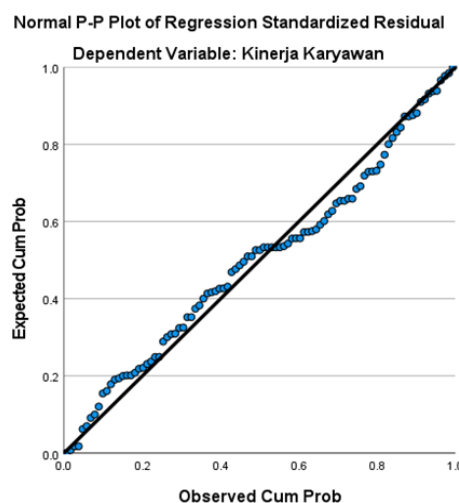
Sumber: data diolah SPSS versi 25 (2024)

Dari tabel di atas, Hasil Reliabilitas pada 94 responden menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,950, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,768 sedangkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,858. Dari hasil Cronbach's Alpha variabel tersebut lebih besar dari nilai reabilitas atau standar yang di tetapkan sebesar 0,60 sehingga dapat dinyatakan semua variabel handal atau reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji kenormalan (Normalitas), merupakan pengujian untuk melihat apakah nilai – nilai yang tersisa biasanya tersebar atau tidak. Cara untuk mengidentifikasinya adalah dengan melihat sebaran informasi pada sumber miring pada grafik Ordinary P Plot of Relapse 30 Normalized sebagai alasan pengarahannya. Jika menyebar sepanjang garis miring, nilai yang tersisa biasanya beredar. Satu lagi metode untuk menguji kewajaran adalah teknik One Sample Kolmogorof Smirnov. Berdasarkan hasil output SPSS untuk uji normalitas data dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:



### Hasil Uji Normalitas

Sumber: data diolah SPSS versi 25 (2024)

Berdasarkan gambar hasil uji kenormalan menggunakan Plot P menunjukkan penyebaran titik tidak mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki asumsi

non-normalitas. Uji (K-S) untuk menguji normalitas dataresidual, menyatakan jika dalam uji (K-S) diperoleh nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov* diatas 0,05 maka residual terdistribusi normal, sebaliknya jika diperoleh nilai dibawah signifikan *Kolmogorov-Smirnov* di bawah 0,05 maka residual berdistribusi tidak normal. Untuk mendukung atau membuktikan hasil uji normalitas grafik distribusi normal atau tidak maka penulis perlu melakukan uji dengan metode lainnya yaitu *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut Tabel *Kolmogorov-Smirnov*:

**Tabel Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.04451590
Most Extreme Differences	Absolute	.262
	Positive	.193
	Negative	-.262
Test Statistic		.262
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

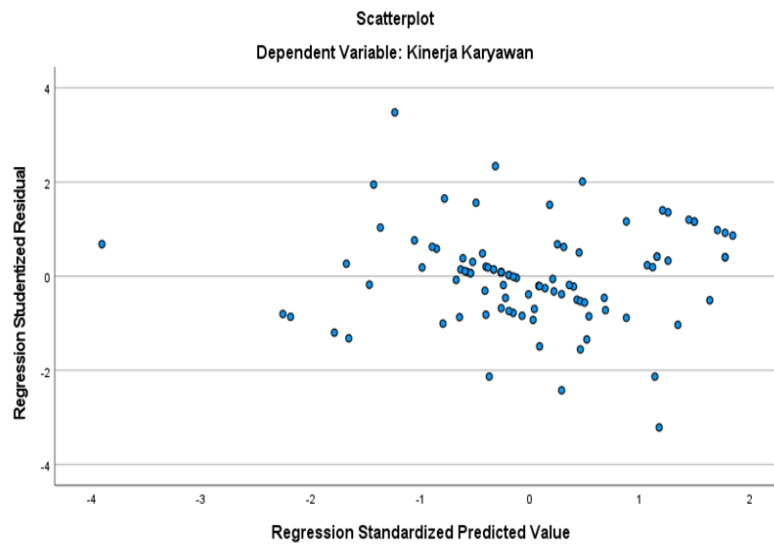
Sumber : data diolah SPSS versi 25 (2024)

Berdasarkan hasil pada uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada  $0,125 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Artinya pada melakukan uji normalitas Kolmogorof-Smirnov yang mengeluarkan hasil signifikan yaitu 0,125 yang mana bila diatas angka 0,05 maka hasil pada uji Kolmogorov-Smirnov dinyatakan normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan para ahli untuk menentukan terjadinya perubahan yang tidak konsisten dari sis satu persepsi ke persepsi lainnya pada model relaps. Uji heteroskedastisitas ini menggunakan strategi realistik scatterplot. Model bisa dikatakan tidak ada terjadinya heteroskedastisitas apabila:

1. Dengan asumsi tidak ada contoh yang jelas khususnya titik – titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada hub Y, maka pada titik tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika contoh spesifik terstruktur maka terjadi heteroskedastisitas



Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Sumber Data: Diolah dari SPSS 25 (2024)

Hasil dari Scatterplot menunjukkan fokus tidak menyebar dengan jelas dan fokus tersebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, sehingga cenderung diasumsikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada regresi ini. Artinya pada hasil uji scatterplot Heteroskedastisitas yang menunjukkan hasil titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas, maka pada uji ini layak dipakai, apabila pada scatterplot terjadi heteroskedastisitas maka pada uji ini tidak layak dipakai.

### Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil output tabel hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 14.037 + 0,105 (x_1) + 0,621 (x_2)$$

Koefisien regresi merupakan suatu nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh setiap faktor bebas terhadap variabel dependen. Besaran dampak dari masing – masing hal tersebut dapat dijelaskan antara lain:

- Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 14.037 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 14.037.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) adalah 0,105 bernilai positif sehingga jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,105.
- Nilai variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai positif 0,621 artinya setiap kenaikan 1 nilai pada variabel motivasi kerja, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,621.

## Uji Hipotesis

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam memahami bagaimana dampak dari faktor – faktor otonom bersama - sama (energizer) berdampak pada variabel dependen yang dapat ditunjukkan dengan perubahan harga R-kuadrat (R<sup>2</sup>)

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 <sup>a</sup>	.396	.383	1.472

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA , DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah SPSS versi 25

Dari konsekuensi uji koefisien R Square yang dilakukan pada tabel diketahui bahwa pengaruh uji koefisien jaminan dipengaruhi oleh R Square senilai 0,396 atau 39,6% dari faktor bebas (X). disiplin kerja dan motivasi kerja dapat memahami variabel ketergantungan (Y).

### Uji Hipotesis Parsial (Uji-T)

Dengan tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 dan menghitung  $t_{tabel} = t(a/2 : n - k - 1)$ . Dengan a merupakan alpha atau tingkat kesalahan yang digunakan, n merupakan jumlah sampel yang digunakan serta k merupakan jumlah variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan melalui dua cara, yaitu menggunakan nilai probabilitas signifikan dan membandingkan t hitung dengan tabel.

1. Menggunakan nilai probabilitas signifikan
  - a. Bila rating signifikansi > 0,05 maka bisa dikatakan HO diterima, sebaliknya Ha ditolak.
  - b. Bila rating signifikansi < 0,05 maka bisa dikatakan bahwa HO ditolak, sebaliknya Ha diterima.
2. Membandingkan t hitung dengan tabel
  - a. Jika nilai  $t > t_{tabel}$  maka HO ditolak, sedangkan Ha diterima
  - b. Jika nilai  $t < t_{tabel}$  maka HO diterima, sedangkan Ha ditolak

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.037	2.292		6.124	.000		
	DISIPLIN KERJA	.105	.035	.274	2.995	.004	.794	1.259
	MOTIVASI KERJA	.621	.124	.456	4.994	.000	.794	1.259

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel konsekuensi uji t terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja menunjukkan nilai sig Celebrity sebesar 0,000 dan perhitungan t tabel dengan  $t_{tabel} = (a/2 : n - k - 1)$  maka t tabel nilai apropriasi adalah 1,986. Oleh karena itu, dapat beralasan bahwa penghargaan terhadap pentingnya disiplin kerja adalah  $0,000 < 0,05$  dan t yang ditentukan untuk insentif disiplin kerja adalah  $2,995 > 1,986$  nilai t tabel. Hal ini menyiratkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi pilihan disiplin kerja. Untuk motivasi kerja, nilai signya adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai r tabelnya adalah  $4,994 > 1,986$ . Intinya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

### **Simpulan**

Penelitian ini dilakukan guna mengidentifikasi dampak disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Uji faktual akibat penelitian ini merupakan dampak lanjutan dari pemeriksaan penanganan informasi dengan menggunakan aplikasi penanganan informasi SPSS mengingat hasil pemeriksaan dan perbincangan yang terbukti besar secara kuantitatif, maka ada baiknya dapat diakhiri sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,995 yang ditunjukkan pada r tabel.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 39,6%
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama pada karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. Sebesar 29,889 yang dipengaruhi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Saran**

Setelah melakukan penelitian, maka penulis memberikan saran dan masukan yang sekiranya dapat bermanfaat bagi manajemen PT. Mandom Indonesia Tbk. Saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

### **Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan diketahui variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja, nilai terendah yaitu:

- a. Pimpinan memberikan evaluasi kepada karyawan dengan jelas,
- b. Pimpinan menciptakan lingkungan aman, kondusif, serta nyaman untuk karyawan,
- c. Pimpinan menciptakan lingkungan yang menyenangkan agar karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas – tugasnya.

Maka dari itu perusahaan agar lebih memberikan arahan – arahan kepada kepala koordinasi lapangan agar karyawan yang bekerja lebih disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

### **Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, diketahui variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai

variabel motivasi kerja, nilai terendah yaitu, pimpinan memberikan pengakuan objektif terhadap kualitas pekerjaan masing – masing pekerjaan. Untuk memberikan pengakuan yang secara objektif maupun perilaku terhadap karyawan, maka perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap karyawan agar karyawan termotivasi atau merangsang karyawan untuk meningkatkan produktivitas pekerjaannya.

### **Kinerja Karyawan**

Dari tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel Kinerja Karyawan, nilai terendah yaitu:

1. Pimpinan memberikan evaluasi di awal dan di akhir pekerjaan.
2. Pimpinan memberikan arahan yang jelas terhadap pekerjaan yang diberikan.
3. Selalu mempertimbangkan pengalaman pegawai dalam membagi pekerjaan.

Dalam hal ini perusahaan harus bisa mengutamakan perkembangan sumber daya manusia, dengan memberikan evaluasi terhadap karyawan, memberikan arahan yang jelas terhadap karyawan, serta memberikan program pelatihan kepada karyawan diharapkan mampu menggali potensi karyawan dan mengembangkan keterampilan yang karyawan miliki.

### **REFERENSI**

- Adiguzel, Z., Celtekligil, K., & Sonmez Cakir, F. (2021). Examining the Effects of Organizations Competencies and Opportunistic Behaviors on Firm Performance in a Competitive Environment. *Revista Universidad y Empresa*, 23(41), 1–25. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.10909>
- Ahmeti, F. (2023). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: Satisfaction and Work Motivation Management. *Journal of Liberty and International Affairs*, 9(2), 178–194. <https://doi.org/10.47305/JLIA2392216a>
- Andrade, L., Santos, C., & Faria, L. (2023). The mediating effect of job satisfaction on the relationship between perceived overqualification, turnover intention and job performance among call center employees. *Polish Psychological Bulletin*, 54(4), 262–271. <https://doi.org/10.24425/ppb.2023.148845>
- Baidhowah, A. R. (2021). To What Extent Does Organizational Culture Influence Organizational Performance? Evidence From the Department of Population and Civil Registration, Trenggalek Regency, East Java Province. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 47(2), 249–266. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v47i2.2212>
- Budur, T., & Demir, A. (2022). The Relationship between Transformational Leadership and Employee Performance: Mediating Effects of Organizational Citizenship Behaviors. *Iranian Journal of Management Studies*, 15(4), 899–921.
- Chowhan, J., & Pike, K. (2023). Workload, work–life interface, stress, job satisfaction and job performance: a job demand–resource model study during COVID-19. *International Journal of Manpower*, 44(4), 653–670. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254>
- Fauziana, E. (2021). STRATEGI PENGEMBANGAN AGILE KNOWLEDGE WORKER DI DIVISI FINANCE PT PFIZER INDONESIA BERDASARKAN PERSPEKTIF HUMAN

CAPITAL DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT (The Development Strategic of Agile Knowledge Worker in Finance Division PT Pfizer Indonesia based on Human Ca. *SMART Management Journal*, 1(1), 46–64. <https://doi.org/10.53990/smj.v1i1.27>

- Haass, O., Akhavan, P., Miao, Y., Soltani, M., Jan, T., & Azizi, N. (2023). Organizational citizenship behaviour on organizational performance: A knowledge-based organization. *Knowledge Management and E-Learning*, 15(1), 85–102. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2023.15.005>
- Imran, R., & Atiya, T. M. S. (2020). The role of high-performance work system and human capital in enhancing job performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(3), 195–206. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-09-2019-0074>
- Ishfaq, M., Al-Hajieh, H., & Alharthi, M. (2022). Quality of Work Life (QWL) and Its Impact on the Performance of the Banking Industry in Saudi Arabia. *International Journal of Financial Studies*, 10(3). <https://doi.org/10.3390/ijfs10030061>
- Kanji Phd Candidate, S., Katrodia, PhD Senior Lecturer, A., & Onyango Ogola, PhD Senior Lecturer, F. (2023). Effect of organizational capability on the performance of the financial services sector: A study of selected organizations in Kenya. *African Journal of Business and Economic Research*, 18(2), 51–71. <https://doi.org/10.31920/1750-4562/2023/v18n2a3>
- Kuo, C., & Wu, C. (2022). Workplace ostracism: Job performance, self-esteem and goal orientation. *Human Resource Management International Digest*, 30(7), 16–17. <https://doi.org/10.1108/HRMID-07-2022-0199>
- Lumbanraja, P. C., Ilmu, M., Fakultas, M., Dan, E., Universitas, B., & Utara, S. (2021). *The Analysis Selection Process of Indonesion Immigrant Workers ' Job Performance Intervend by Job Location*. 2(1), 28–38.
- Pereira, D., Leitão, J., & Ramos, L. (2022). Burnout and Quality of Work Life among Municipal Workers: Do Motivating and Economic Factors Play a Mediating Role? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph192013035>
- Platania, S., Morando, M., Gruttadauria, S. V., & Koopmans, L. (2024). The Individual Work Performance Questionnaire: Psychometric Properties of the Italian Version. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 14(1), 49–63. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14010004>
- Ramadan Wardiansyah, D., Khusniyah Indrawati, N., & Tri Kurniawati, D. (2024). The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 13(1), 220–231. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3133>
- Sciarelli, M., Gheith, M. H., & Tani, M. (2020). The relationship between soft and hard quality management practices, innovation and organizational performance in higher education. *TQM Journal*, 32(6), 1349–1372. <https://doi.org/10.1108/TQM-01-2020-0014>
- Srimulyani, V. A., & Hermanto, Y. B. (2022). Organizational culture as a mediator of credible leadership influence on work engagement: empirical studies in private hospitals in East Java,

Indonesia. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1).  
<https://doi.org/10.1057/s41599-022-01289-z>

- van Vuuren, T., de Jong, J. P., & Smulders, P. G. W. (2020). The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands. *Career Development International*, 25(3), 229–246. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0155>
- Wu, R., Zhang, J., Yu, Y., & Jasimuddin, S. M. (2023). *The Impact of Value Cocreation on CSR Innovation and Economic Performance*. 1–23.
- Zeb, A., Rehman, F. ur, Imran, M., Ali, M., & Almansoori, R. G. (2020). Authentic leadership traits, high-performance human resource practices and job performance in Pakistan. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 299–317. <https://doi.org/10.1108/IJPL-02-2020-0011>