

PENGARUH DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUKSES PERKASA FORESTAMA

Ria Arianti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Perkasa Forestama. Menganalisis pengaruh secara simultan disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Perkasa Forestama. Serta mengetahui diantara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Perkasa Forestama. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Sukses Perkasa Forestama yang berjumlah 100 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel acak dengan menggunakan rumus solvin yang berjumlah 50 orang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan pastinya mempunyai peraturan yang dinamakan Standard Operasional Perusahaan. Dalam menjalani sebuah SOP (Standard Operasional Perusahaan) perusahaan harus mempunyai sumberdaya manusia yang baik dan kompeten. Sumberdaya manusia yang baik bukan dari kemampuan dan keahlian dalam bekerja saja, tapi dilihat dari kedisiplinan serta semangat dalam bekerja.

Salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan adalah kedisiplinan, dan sebuah kedisiplinan yang baik adalah walaupun kecil namun dilakukan terus menerus. Karena dengan melakukan dengan terus menerus maka akan menjadi sebuah kebiasaan baru sehingga akan membuahkan hasil yang nyata yang akan terlihat dimasa yang akan datang.

Kedisiplinan adalah faktor yang sangat penting di sebuah organisasi dalam menjalankan operasinya, dari pembukuan keuangan hingga dalam melaksanakan pekerja lapangan. Jika karyawan melakukan pekerjaan dengan jujur dan taat terhadap peraturan perusahaan contoh datang ke kantor tepat waktu. Maka Tidak akan ada masalah dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Pemenuhan melaksanakan pekerjaan juga didasari sebuah motivasi atau dorongan supaya seseorang bisa bekerja dengan baik maka hasilnya pun akan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Perkasa Forestama”.

II. KAJIAN TEORI

Teori Sumberdaya Manusia

Ansory dan Indrasari (2018:59) sumberdaya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Peran Manajemen Sumberdaya Manusia

Ansory dan Indrasari (2018:63) tiga peran sumberdaya manusia adalah sebagai berikut: Peran Administrasi Manajemen Sumberdaya Manusia; Peran Operasional Manajemen Sumberdaya Manusi; Peran Strategis Manajemen Sumberdaya Manusia

Teori Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:19) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumberdaya manusia. Kedisiplinan adalah sebuah fungsi MSDM yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Indikator Disiplin Kerja Menurut Hasibuan (2017:194) : Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat (Pengawasan Melekat), Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Manusia

Teori Motivasi

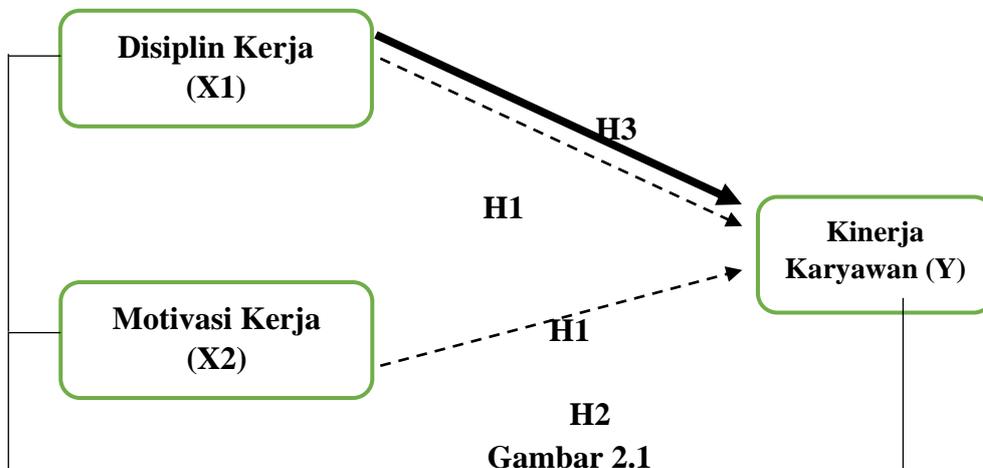
Ansori dan Indrasari (2018:264) menyatakan bahwa teori motivasi abraham maslow mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan.

Indikator Motivasi Kerja meliputi Kebutuhan Fisiologis; Kebutuhan rasa aman atau perlindungan; Kebutuhan Sosial; Kebutuhan harga diri; Kebutuhan aktualisasi diri

Teori Kinerja Karyawan

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:208) menyimpulkan bahwa Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pengukuran Kinerja Karyawan terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan pengawasan, pengaruh interpersonal

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

- Pengaruh Simultan
- - - - -→ Pengaruh Parsial
- Pengaruh Dominan

Hipotesis Sementara

Hipotesis yang dirumuskan atas dasar kerangka konseptual yang merupakan jawaban atau analisa sementara atas masalah yang dirumuskan.

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1 : Diduga disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditambah kesimpulan [Sugiono (2016:389)]. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 100 karyawan PT. Sukses Perkasa Forestama.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak. Sedangkan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berdasarkan rumus slovin.

Berdasarkan rumus solvin, bahwa sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 Karyawan PT. Sukses Perkasa Forestama.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Data Kuantitatif yaitu data berupa angka perhitungan dimana peneliti menyampaikan data dalam bentuk tabel dan disertai analisisnya. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah data hasil penyebaran kuesioner berupa skor atau nilai dari jawaban responden.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber utama dengan pihak yang kompeten. Dengan cara pembagian kuisisioner secara langsung.
- b. Data skunder yaitu data yang dikumpulkan atau diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan maupun literatur yang dipublikasikan yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan :

- a. Kuisisioner

skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tetang fenomena sosial. Untuk pemberian nilai dari tiap jawaban oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut:

SS	: Jawaban yang sangat setuju diberi skor	5
S	: Jawaban setuju di beri skor	4
RG	: Jawaban Ragu-Ragu diberi skor	3
KS	: Jawaban kurang setuju diberi skor	2
TS	: Jawaban tidak setuju diberi skor	1

IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis data

1) Uji Kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh

(rhitung) dikonsultasikan dengan (rtabel) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila rhitung > rtabel maka instrumen dikatakan valid, dan apabila rhitung < rtabel maka instrument dikatakan tidak valid.

Tabel 4.1 Hasil uji validitas variabel disiplin kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,689	0,278	Valid
X1.2	0,595	0,278	Valid
X1.3	0,691	0,278	Valid
X1.4	0,604	0,278	Valid
X1.5	0,599	0,278	Valid
X1.6	0,668	0,278	Valid
X1.7	0,643	0,278	Valid
X1.8	0,502	0,278	Valid

Sumber : Hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 25 tahun, 2019

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,684	0,278	Valid
X2.2	0,641	0,278	Valid
X2.3	0,765	0,278	Valid
X2.4	0,725	0,278	Valid
X2.5	0,704	0,278	Valid

Sumber : Hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 25 tahun, 2019

Tabel 4.3

Hasil uji validitas variabel kinerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,708	0,278	Valid
Y.2	0,859	0,278	Valid
Y.3	0,654	0,278	Valid
Y.4	0,703	0,278	Valid
Y.5	0,732	0,278	Valid
Y.6	0,870	0,278	Valid

Sumber : Hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 25 tahun, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan pada tiap variabel adalah valid. Dibuktikan dengan nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel atau 0,278 dengan tingkat signifikansi untuk semua pernyataan pada level 0.05.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu variabel yang digunakan benar – benar bebas dari kesalahan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* > 0,60 atau > 60% dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,60 atau < 60%. (Ghozali, 2012: 47).

Tabel 4.4 Hasil dari Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item
Motivasi Kerja	0.746	5
Disiplin Kerja	0.774	8
Kinerja Pegawai	0.840	6

Sumber : Hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 25 tahun, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan masing masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan semua pertanyaan yang digunakan reliabel.

c. Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.5
Koefisien Determinasi (R Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.664	1.875

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 25 tahun, 2019

Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,664, hal ini berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent adalah 66,4% sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dalam penelitian ini.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.001	2.220		.901	.372
1 Disiplin Kerja	.414	.111	.483	3.735	.001
Motivasi Kerja	.480	.158	.392	3.034	.004

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 25 tahun, 2019

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,001 + 0,414(X_1) - 0,480(X_2) + e$$

Keterangan :

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

E = Tingkat Kesalahan

a. Konstanta sebesar 2,001 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai sama dengan nol maka kinerja karyawan nilainya sebesar 2,001

b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,414 hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,414 kali setiap kenaikan variabel disiplin kerja

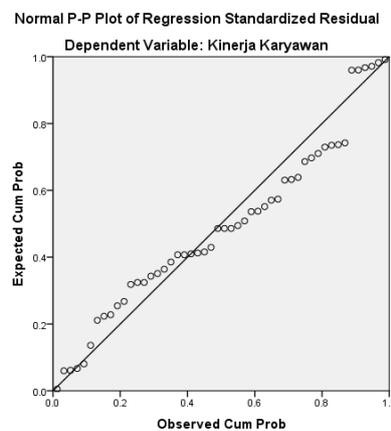
c. Koefisien regresi variabel motivasi kerja 0,480 hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,480 kali setiap kenaikan variabel motivasi kerja

e. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu, atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154).

Kurva Normal P-Plot

Pada analisis grafik Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal tersebut. Jika distribusi variabel residual normal, maka garis yang menggambarkan variabel sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.



Gambar 4.1 grafik normalitas data dengan menggunakan grafik P-Plot

Sumber : Hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 25 tahun, 2019

Grafik normal *P.P Plot of regression standardized residual* diatas terlihat titik-titik berhimpit disekitar garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal

Uji Normalitas *Kormogrov Smirnov*

Tabel 4.7

Hasil Uji normalitas data dengan uji kolmogrov smirnof

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83613394
	Absolute	.134
Most Extreme Differences	Positive	.134
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.944
Asymp. Sig. (2-tailed)		.334

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 25 tahun, 2019

Dari tabel 4.7 Diketahui bahwa Data berdistribusi normal karena nilai signifikan si *Kolmogorov smirnov* 0,334 atau lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual distribusi secara normal.

Uji *Multikolinearitas*

Tabel 4.8

Hasil Uji *Multikolinieritas***Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.001	2.220		.901	.372		
1 DisiplinKerja	.414	.111	.483	3.735	.001	.410	2.437
MotivasiKerja	.480	.158	.392	3.034	.004	.410	2.437

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 25 tahun, 2019

Dari Tabel 4.8 Nilai VIF pada variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja adalah sebesar 2.437 mengindikasikan tidak terdapat *multikolinearitas* dimana nilai VIF kurang dari 10. Nilai *Tolerance* masing-masing variabel adalah sebesar 0,410 yang menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerrance* kurang dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolonearitas*.

1) Uji *Heterokedastisitas*

Uji *heterokedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Maka disebut *heterokedastisitas* dan jika berbeda disebut *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *heterokedasitas* atau tidak terjadi *heterokedasitas*, kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi *heterokedastisitas* karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai

ukuran (kecil, sedang, dan besar). dibawah ini adalah cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heterokedastisitas*:

- a) Uji *glejser* yaitu pengujian yang mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Apabila hasil uji *glejser* kurang dari atau sama dengan 0.05 dapat disimpulkan bahwa data mengalami heterokedastisitas dan sebaliknya

Tabel 4.9
Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.683	1.529		.447	.657
	DisiplinKerja	.041	.076	.122	.537	.594
	MotivasiKerja	-.032	.109	-.067	-.295	.769

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 25 tahun, 2019

Nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari 0,05 artinya bahwa data tidak terjadi *Heteroskedastisitas*.

4.1.1 Uji Hipotesis

Adapun hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.10 Hasil uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347.382	2	173.691	49.416	.000 ^b
	Residual	165.198	47	3.515		
	Total	512.580	49			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, DisiplinKerja

Sumber : Hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 25 tahun 2019

Nilai F sebesar 49,416 dimana lebihbesardari F tabel = 3,1951dan dengan probabilitas signifikan 0,000 dimana jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.11 Tabel Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.001	2.220		.901	.372
1 DisiplinKerja	.414	.111	.483	3.735	.001
MotivasiKerja	.480	.158	.392	3.034	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 25 tahun, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui seberapa besar pengaruh masing – masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan karena t hitung = 3,735 dimana nilai ini lebih besar dari t tabel = 2,0117 dan nilai signifikansinya 0,001 atau lebih kecil dari 0,05.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan karena t hitung = 3,034 dimana nilai ini lebih besar dari t tabel = 2,0117 dan nilai signifikansinya 0,004 atau lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan data diatas, variabel disiplin kerja kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan Dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja dengan kontribusi nilai t hitung sebesar 3.735 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001

4.3.2 Pembahasan

Pengaruh Parsial

Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena dilihat dari hasil uji t , $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,735 > 2,0117$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan H2 diterima. Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika karyawan mulai tidak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut akan buruk dalam arti pekerjaan akan keteteran, hasilnya pun tidak memuaskan serta target kerja maupun target perusahaan tidak terpenuhi.

Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena dilihat dari hasil uji t , $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,034 > 2,0117$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan H2 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika motivasi kerja karyawan menurun maka tingkat kualitas pekerjaan juga akan ikut menurun.

Pengaruh Simultan

Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dilihat dari hasil uji F , $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $49,416 > 3,1951$ dengan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan

H1 diterima. Hasil hitung penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Sukses Perkasa Forestama”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Sukses Perkasa Forestama dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang diterapkan pegawai. Disiplin kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang baik diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai demi terciptanya tujuan organisasi. Disiplin kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat datang tepat waktu, pekerjaan selesai dengan tepat waktu, dan target terpenuhi. Motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan semangat dalam bekerja sehingga menghasilkan pekerjaan tersebut mendapatkan hasil yang memuaskan.

Pengaruh dominan

Hipotesis ini yang menyatakan “ Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Perkasa Forestama” terbukti kebenarannya.

variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja dengan kontribusi nilai t_{hitung} sebesar 3.735 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 sehingga H3 diterima.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai PT. Sukses Perkasa Forestama) dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Sukses Perkasa Forestama dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang diterapkan pegawai. Disiplin kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat datang tepat waktu, pekerjaan selesai dengan tepat waktu, dan target terpenuhi. Motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan semangat dalam bekerja sehingga menghasilkan pekerjaan tersebut mendapatkan hasil yang memuaskan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika karyawan mulai tidak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut akan buruk dalam arti pekerjaan akan keteteran, hasilnya pun tidak memuaskan serta target kerja maupun target perusahaan tidak terpenuhi.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika motivasi kerja karyawan menurun maka tingkat kualitas pekerjaan juga akan ikut menurun.
4. variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh atau mempengaruhi secara dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Perkasa Forestama. Karena jika seorang karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan SOP (Standard Operasional Perusahaan) maka hasil kerja yang dihasilkan akan baik, sesuai target kerja yang telah direncanakan, serta target perusahaan pun tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Administrasi Bisnis*, 50(6), 58–67.
- Ansory, Al Fadjar, dan Indrasari Meithiana, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, “Sidoarjo: Pindomedia Pustaka”.
- Gadjito, H.A. Al Musadiq, Muhammad. Nurtjahjono G.E. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kaeyawan bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. *Administrasi Bisnis*. 13 (1), 1-8.
- Ghozali, imam 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS 23* Edisi 8. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke delapan belas, "Jakarta: PT. Bumi Aksara".
- Purnomo, C.A.H. Mayowan Yuniadi. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera kota Malang)*. *Administrasi Bisnis*. 48 (1), 28-35.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. C.V Alfabeta. Bandung.
- Sumardjo, Mahendro. Priansa, D.J. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep kunci*. Edisi Pertama “Bandung: Alfabeta”
- Sutrisno, Edi 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenada Media Group Jakarta.