

The Influence Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance Pt Fatona Unit Of Pt Yumeida Utama Medan

Eka Santa Darmawati Tinambunan ¹⁾ Hasrul Azwar Hasibuan ²⁾; Muhammad Alfahmi ³⁾
^{1,2,3)} Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Indonesia

Email: ¹⁾ ekasanta10@gmail.com, ²⁾ hasrulazwar@dosen.pancabudi.ac.id, ³⁾ muhammadalfahmi@yahoo.co.id

ARTICLE HISTORY

Received [19 Mei 2025]

Revised [20 Juni 2025]

Accepted [12 Juli 2025]

KEYWORDS

Work Discipline, Employee Performance, Motivation.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yakni agar memahami pengaruh Motivasi (X1) serta Disiplin Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Yumeida Utama Unit PT. Fatona Medan. Populasi penelitian ini yakni 45 orang karyawan PT. Yumeida Utama Unit PT. Fatona. Populasi, atau 45 responden, adalah jumlah sampel dikumpulkan. Penelitian dilakukan di tahun 2025. SPSS versi 22 dipakai didalam penelitian ini untuk menangani data kuantitatif memakai model regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh yakni kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui motivasi kerja. Motivasi serta dorongan staf menjadi prioritas utama oleh unit PT. Fatona PT. Yumeida Utama guna menghasilkan kinerja staf yang memuaskan. Kinerja karyawan sangat terpengaruh akan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bagaimana unit PT. Fatona di PT. Yumeida Utama menerapkan disiplin yang kuat untuk menciptakan kondisi kerja positif, dimana bisa mengembangkan kinerja staf. Hasil uji F nilai Sig. (0,000) < 0,05 serta F hitung (36,335) > F tabel (3,22). Hal ini menyatakan jika kinerja karyawan terpengaruh dengan cara signifikan dari disiplin kerja serta motivasi.

ABSTRACT

Understanding the impact of work discipline (X2) and motivation (X1) on employee performance (Y) at PT. Yumeida Utama Unit PT. Fatona Medan is the aim of this study. Forty-five employees of PT. Yumeida Utama Unit PT. Fatona comprised the study's population. The population, or 45 respondents, is the number of samples collected. In 2025, the investigation was carried out. In this work, Using SPSS version 22, to assess quantitative data, a multiple linear regression model was employed. The study's findings showed that employee performance can be improved through work motivation. Motivation and encouragement of staff are the main priorities of the PT. Fatona unit PT. Yumeida Utama in order to produce satisfactory staff performance. Workplace employee performance is significantly impacted by punishment. This shows how the PT. Fatona unit at PT. Yumeida Utama applies strong discipline to create positive working conditions, which can develop staff performance. The F count (36.335) > F table (3.22) and the F test value Sig. (0.000) < 0.05. This implies that employee performance is significantly affected by work discipline and motivation.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebuah organisasi yakni aspek sangat penting bagi organisasi dan kegiatan bisnis (Amelia et al, 2022). Organisasi jika memiliki tiga sumber daya inti, organisasi dapat berfungsi dengan baik dan berkinerja baik, termasuk sumber daya fisik, modal dan manusia. Ketiga hal tersebut saling terintegrasi untuk memudahkan berjalannya organisasi dalam mencapai tujuan sudah ditetapkan. Katzenbach (2000) dengan Buku Peak Performance hasil sebuah studi yang memungkinkan karyawannya untuk menghasilkan kinerja baik yang stabil dari waktu ke waktu. Buat karyawan tujuan yang ditetapkan organisasi bisa menjadi tujuan pribadi dan menjadi tanggung jawabnya. Dengan begitu, karyawan akan loyal dan memaksimalkan semua potensi, keterampilan, dedikasi, perhatian, dan bahkan pengorbanan mereka yang sangat besar. Katzenbach menempatkan pembentukan tanggung jawab tersebut dengan mengubah tujuan perusahaan menjadi tujuan hidup pribadi yang seimbang (keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan pencapaian individu), selama manajemen puncak menunjukkan gaya kepemimpinan yang suportif.

Karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai peran tidak bisa digantikan oleh mesin dan teknologi (Novita et al, 2023). Karyawan dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi berupa tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha untuk meraih kesuksesan (Suswati, 2022). Karyawan harus mendapatkan pelatihan berkelanjutan agar dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif, yang membuat sumber daya manusia semakin penting. Anda perlu termotivasi dan disiplin dalam situasi ini. Karyawan yang kurang motivasi cenderung kurang terlibat dalam pekerjaan mereka dan lebih cenderung berhenti ketika mereka tidak berhasil. Kondisi-kondisi ini harus dipenuhi oleh pemilik atau pemimpin perusahaan karena memiliki efek progresif terhadap seberapa baik kinerja seluruh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan (Suswati, 2021).

Di antara banyak variabel yang bisa memengaruhi kinerja karyawan yakni disiplin kerja serta motivasi. Motivasi karyawan yang tinggi diperlukan untuk meningkatkan kinerja staf. Motivasi memberi seseorang insentif bekerja dengan baik sesuai protokol serta tujuan ditetapkan. Selain rangsangan

motivasi dan disiplin, kemampuan karyawan juga menjadi faktor untuk menciptakan keunggulan bersaing organisasi/ perusahaan. Karyawan sangat penting bagi suatu bisnis; dengan kata lain, mereka berfungsi sebagai fungsi operasional sekaligus aset jangka panjang bagi organisasi. Sulit bagi suatu bisnis atau organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa personel.

Motivasi kerja memiliki kaitan erat dengan hasil kerja seseorang/kinerja individu. Banyak diinformasikan dari hasil studi beberapa peneliti sebelumnya. Keberhasilan organisasi adalah meraih kesuksesan bisa dilihat dari hasil kerjanya, untuk meraih prestasi atau kinerja itu banyak faktor. Faktor yang mempengaruhi meliputi: pendidikan, kemampuan, kompetensi, serta demografi. Faktor psikologis yakni: sikap, ketelitian, belajar, motivasi.

Faktor organisasi: panduan, kesadaran, struktur. Selain kemampuan, komitmen, lingkungan kerja dan penghargaan. Untuk mencapai kinerja yang baik, disiplin kerja karyawan juga harus diperhatikan. Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang kuat biasanya akan berhasil atau berprestasi. Dalam konteks perusahaan dengan tujuan tertentu, disiplin pun bisa dilihat menjadi sikap mental terwujud didalam penciptaan serta perilaku orang ataupun kelompok dalam bentuk kepatuhan. Disiplin yakni sebuah teknik yang dipakai para manajer dalam membahas modifikasi perilaku karyawan dan berupaya meningkatkan kesadaran dan antusiasme mereka dalam mematuhi semua kebijakan organisasi serta norma sosial berlaku.

Disiplin dapat mencegah terjadinya kesalahan dan kelalaian yang dapat membahayakan pekerja. Membangun budaya kerja yang produktif sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan bersaing dengan bisnis lain sama artinya dengan membangun disiplin. Disiplin kerja, yaitu kemauan serta kesadaran karyawan menaati segala aturan perusahaan serta norma sosial berlaku, justru bisa menghambat kinerja karyawan didalam memenuhi tujuan perusahaan apabila tidak mempunyai motivasi kerja tinggi. Diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses dan efisien dengan disiplin. Untuk mengurangi kemungkinan denda atau hukuman atas pelanggaran, karyawan yang disiplin sering kali mematuhi peraturan dan tugas dimana sudah diberi pada mereka.

Sehingga, penulis akan melakukan penelitian di PT Fatona, divisi PT Yumeida Utama yang berdiri sejak tahun 1984 serta bergerak di bidang produksi sepatu sekolah dan sepatu atletik. Penelitian ini akan difokuskan pada kinerja pekerja di PT Fatona, divisi PT Yumeida Utama, meskipun perusahaan tersebut bergerak di bidang industri plastik dan mengelola sandal serta sepatu boat, yang memungkinkan mereka untuk tetap beroperasi. Motivasi kerja dan kedisiplinan merupakan dua dari sekian banyak hal perlu diperhatikan PT. Fatona karena keduanya akan memengaruhi kinerja karyawannya. Tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan yang terus-menerus tinggi menunjukkan rendahnya tingkat motivasi kerja dan disiplin di antara karyawan. Disiplin dan motivasi sangat penting untuk mencapai tingkat produksi bisnis setinggi mungkin.

LANDASAN TEORI

Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sutrisno (2017), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan komitmen karyawan terhadap nilai-nilai organisasi, waktu kerja, peraturan, serta standar operasional. Organisasi yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik akan lebih mudah mencapai tujuan karena setiap anggota bekerja secara tertib dan teratur (Hasibuan, 2016).

Employee Performance (Kinerja Karyawan)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain kemampuan, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Gibson et al., 2012).

Motivation (Motivasi)

Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif. Menurut Silalahi (2010), pendekatan ini dikenal sebagai teknik kuantitatif karena data penelitian berasal melalui hasil pengukuran variabel kuantitatif. Variabel nilainya bisa dikatakan numerik ataupun kuantitatif disebut variabel kuantitatif. Data kuantitatif, angka statistik, atau pengkodean merupakan ciri penelitian yang memakai metode kuantitatif.

Creswell & Zhang (2009) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai teknik menganalisis hubungan antara variabel untuk mengevaluasi ide-ide tertentu. Instrumen penelitian sering digunakan untuk mengukur variabel sehingga data numerik dapat dianalisis menggunakan teknik statistik.

Metodologi kuantitatif penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana kinerja karyawan di PT Fatona, divisi PT Yumeida Utama, dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini sampel serta populasi yakni karyawan PT. Fatona Unit dari PT. Yumeida Utama yang berjumlah 45 orang. Kinerja karyawan (Y) yakni satu-satunya variabel dependen penelitian ini, sedangkan motivasi (X1) serta disiplin (X2) yakni dua faktor independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas harus dilaksanakan dalam memastikan kesesuaian item kuesioner.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1_1	0,756	0,294	Valid
	X1_2	0,710	0,294	Valid
	X1_3	0,574	0,294	Valid
	X1_4	0,622	0,294	Valid
	X1_5	0,698	0,294	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2_1	0,785	0,294	Valid
	X2_2	0,722	0,294	Valid
	X2_3	0,673	0,294	Valid
	X2_4	0,589	0,294	Valid
	X2_5	0,824	0,294	Valid
	X2_6	0,662	0,294	Valid
	X2_7	0,785	0,294	Valid
	X2_8	0,659	0,294	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3_1	0,681	0,294	Valid
	X3_2	0,628	0,294	Valid
	X3_3	0,713	0,294	Valid
	X3_4	0,666	0,294	Valid
	X3_5	0,771	0,294	Valid
	X3_6	0,516	0,294	Valid
	X3_7	0,682	0,294	Valid

Sumber : Olah Peneliti Berdasarkan Output SPSS Ver 22 (2025)

Corrected Item-Total Correlation column di item pertanyaan untuk tiap variabel diteliti berisi nilai validitas, yang diketahui dari hasil *output* SPSS. Sebab seluruh nilai koefisien lebih besar dibanding 0,294, item tersebut dapat dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Untuk menentukan apakah sesuatu dapat dipercaya atau cukup andal untuk menjamin pengujian lebih lanjut, pengujian keandalan dilakukan.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	≥	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
Motivasi	0,698	>	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,861	>	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,782	>	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS Ver 22 (2025)

Sumber : Output SPSS Ver 22 (2025)

Keandalan pernyataan yang diberikan kepada responden dapat disimpulkan dari temuan keluaran SPSS yang menyatakan nilai Cronbach's Alpha tiap variabel lebih z0,60.

Uji Normalitas

Tabel 3 One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters a,b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,45497636
Most Extreme Differenc	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,062
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c,d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS Ver 22 (2025)

Hasil uji statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* sebelumnya menyatakan jika nilai residual berdistribusi normal ataupun memenuhi syarat uji normalitas karena nilai signifikansinya senilai 0,200 dimana menunjukkan nilai lebih besar akan 0,05.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	7,491	2,749		2,725	,009		
Motivasi	,589	,179	,469	3,287	,002	,428	2,336
Disiplin Kerja	,302	,113	,380	2,660	,011	,428	2,336

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Ver 22 (2025)

Melalui tabel hasil uji multikolinieritas sebelumnya terlihat jika nilai toleransi untuk tiap variabel bebas tidak mendekati angka 1 serta nilai *VIF* untuk tiap variabel bebas tidak lebih 10. Hal ini menunjukkan jika tidak afa tanda-tanda multikolinieritas variabel bebas manapun, termasuk disiplin kerja serta motivasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				T	Sig	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	,870	1,658			,525	,602	
Motivasi	,160	,108			,339	1,478	,147
Disiplin Kerja	,090	,068			-,303	-1,317	,195

a. Dependent Variable : ABS_RES

Sumber : Output SPSS Ver 22 (2025)

Hasil uji heteroskedastisitas variabel disiplin kerja serta motivasi ditunjukkan tabel sebelumnya. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi 0,195 serta variabel motivasi memiliki nilai signifikansi 0,147, keduanya lebih besar akan 0,05, yang menyatakan jika tidak ada satupun variabel menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	T	sig
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	7,491	2,749		
Motivasi	,589	,179	,469	3,287	,002
Disiplin Kerja	,302	,113	,380	2,660	,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Ver 22 (2025)

Tabel di atas menampilkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda sesuai temuan studi regresi linier berganda. Angka-angka di kolom B (Koefisien) adalah nilai-nilai yang dipakai didalam persamaan. Berikut ini yakni persamaan regresi linier berganda dasar:

$$Y = 7,491 + 0,589 X_1 + 0,302 X_2$$

Analisis regresi linier berganda menyatakan jika kinerja karyawan (Y) terpengaruh dengan linier dari variabel disiplin kerja (X₂) dan variabel motivasi (X₁). Pengaruh tersebut ditunjukkan dalam persamaan regresi linier berganda sesuai data sebelumnya:

1. Konstanta (a) = 7,491

Konstanta senilai 7,491 menunjukkan apabila variabel motivasi serta disiplin kerja nilainya sangat rendah sekali, sehingga nilai kinerja karyawan senilai 7,491.

2. Koefisien regresi (X₁) = 0,589

Koefisien regresi variabel motivasi (X₁) senilai 0,589 menunjukkan variabel motivasi ditingkatkan sehingga nilai kinerja karyawan bertambah senilai 58,9%.

3. Koefisien regresi (X₂) = 0,302

Nilai kinerja karyawan meningkat 30,2% apabila variabel disiplin kerja (X₂) ditingkatkan, berdasarkan koefisien regresi senilai 0,302.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 7 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,491	2,749		2,725	,009
Motivasi	,589	,179	,469	3,287	,002
Disiplin Kerja	,302	,113	,380	2,660	,011

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Ver 22 (2025)

Diketahui nilai t_{tabel} di tingkat signifikan 5% bisa dihasilkan persamaan n – k (45-3=42). Sehingga didapatkan nilai t tabel sebesar 1,682. di mana k yakni jumlah variabel serta n yakni jumlah sampel. Dengan demikian, hasil berikut diperoleh: H₁ : Motivasi. Diketahui thitung (3,287) > ttabel (1,682) ataupun sig. (0,000) < 0,05. Berarti motivasi berdampak positif serta signifikan pada Kinerja karyawan.

H2 : Disiplin kerja. Diketahui thitung (2,660) > ttabel (1,682) atau sig. (0,000) < 0,05. Berarti disiplin kerja berdampak positif serta signifikan pada Kinerja karyawan

**Uji Simultan (Uji F)
Tabel 8 Uji F**

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	161,165	2	80,583	36,335	,000 ^b
Residual	93,146	42	2,218		
Total	254,311	44			

- a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
- b. Prredictors : (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Output SPSS Ver 22 (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan, F hitung adalah 36,335, dan tingkat signifikansinya adalah 0,000. Rumus $n - k$; $k-1 = 45-3$; $3-1 = 42$; $2 = 3,22$, di mana n yakni jumlah sampel, k yakni jumlah variabel bebas, serta 1 yakni konstanta, dapat dipakai membuat tabel F di tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, F hitung (36,335) > F tabel (3,22) dengan Sig. (0,000) < 0,05 terbukti. Ini menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi dan disiplin kerja. H3 : Di PT. Fatona, divisi dari PT Yumeida Utama, disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi
Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796a	,634	,616	1,48922

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Output SPSS Ver 22 (2025)

Oleh karena itu, F hitung (36,335) > F tabel (3,22) dengan Sig. (0,000) < 0,05 terbukti. Hal ini menyatakan bagaimana motivasi serta disiplin kerja memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan. Hal ini menyatakan jika variabel lain tidak dimasukkan dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,4%, sedangkan faktor pendorong (X1) serta disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan sebesar 61,6%.

**Pembahasan
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (H1)**

Peneliti telah mengemukakan Hipotesis H₁ menjelaskan jika “Motivasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di unit PT. Fatona PT Yumeida Utama”, berdasarkan sejumlah gagasan dan temuan penelitian sebelumnya. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja staf di unit PT. Fatona PT Yumeida Utama Medan dipengaruhi dengan cara positif serta signifikan oleh motivasi. Dari nilai t hitung senilai 3,287 serta nilai t tabel senilai 1,682, uji t analisis regresi linier berganda menunjukkan hal ini. Diketahui nilai t hitung lebih besar akan nilai t tabel, serta nilai signifikansinya adalah 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menyatakan jika hipotesis H1 telah diuji serta layak. Kinerja karyawan akan meningkat sebagai respons terhadap motivasi yang lebih tinggi dan menurun sebagai respons terhadap motivasi yang lebih rendah, menurut arah positif. Dengan artian lain, kinerja karyawan akan meningkat ketika motivasi mencakup berbagai faktor, termasuk tingkat pendidikan, kebutuhan, kepuasan kerja, keinginan, dan harapan pribadi. Penelitian sebelumnya oleh Darmanto & Harahap (2015) mendukung hal ini, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi motivasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Mengacu pada berbagai hipotesis dan temuan penelitian sebelumnya, peneliti mengajukan Hipotesis H2 menyatakan jika: “Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

PT. Fatona unit dari PT. Yumeida Utama". Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan pada unit PT. Fatona PT. Yumeida Utama dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh disiplin kerja.

Melalui nilai t hitung senilai 2,660 serta nilai t tabel senilai 1,682, uji t analisis regresi linier berganda menunjukkan hal ini. Diketahui jika nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel, serta nilai signifikansinya adalah 0,000 ($\text{sig.} < 0,05$). Hal ini artinya hipotesis H2 telah tervalidasi serta bisa dipertahankan. Kinerja karyawan akan meningkat sebagai respons terhadap disiplin yang lebih tinggi dan menurun sebagai respons terhadap disiplin yang lebih rendah, menurut tren positif.

Sehingga, kinerja karyawan meningkat jika disiplin kerja meliputi sejumlah unsur, seperti datang tepat waktu, menggunakan jam kerja secara efisien serta efektif, memiliki semangat kerja tinggi, bersikap dan berkepribadian positif, menunjukkan perilaku teladan ketika mengerjakan tugas, serta senantiasa kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Disiplin selalu merupakan hal yang baik, dan biasanya digunakan untuk menunjukkan bahwa seseorang telah mencapai tujuannya. Kinerja karyawan akan dipengaruhi tingkat disiplin kerja mereka. Menurut Singodimedjo (dalam Edy, 2016), adanya hubungan langsung antara disiplin kerja akan kinerja karyawan. Makin disiplin seorang karyawan, maka kinerjanya makin baik. Menurut Dharmawan (2011), "Kinerja karyawan meningkat dengan adanya kedisiplinan, dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya pun semakin mudah. Sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil terbaik jika karyawannya tidak disiplin". Hal sama terjadi di penelitian Panjaitan & Dewi (2022) serta Nugraha et al, (2024), dimana menemukan jika variabel disiplin kerja dampaknya positif serta signifikan kinerja karyawan. Karyawan disiplin dalam bekerja dapat mengembangkan kepribadian yang lebih kuat atau perilaku yang lebih positif sehingga mereka dapat dengan mudah beradaptasi dengan peraturan perusahaan. Ini menunjukkan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Mengacu pada berbagai hipotesis dan temuan penelitian sebelumnya, peneliti mengajukan Hipotesis H3, yang menjelaskan jika: "Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada Kinerja karyawan PT. Fatona unit dari PT Yumeida Utama". Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan pada cabang PT. Fatona PT. Yumeida Utama dipengaruhi dengan positif serta signifikan dari motivasi serta disiplin kerja. Uji f dengan F hitung ($36,335$) $>$ F tabel ($3,22$) serta Sig. ($0,000$) $<$ $0,05$ dari analisis regresi linier berganda menunjukkan hal ini. Ini memperlihatkan bagaimana disiplin kerja serta insentif memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis H3 telah diselidiki serta layak. Tren positif menyatakan jika kinerja karyawan akan berkembang bila motivasi serta disiplin kerja meningkat, begitu pula sebaliknya jika faktor-faktor tersebut menurun. Dalam setiap pekerjaan, baik di lingkungan publik maupun swasta, motivasi dan disiplin kerja sangatlah penting. Sebab, suatu pekerjaan dapat berjalan dengan efisien dan menghasilkan hasil kerja terbaik apabila di dalamnya terdapat disiplin kerja serta motivasi kuat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan yakni:

1. Pada unit PT. Fatona PT. Yumeida Utama, kinerja dan motivasi karyawan dipengaruhi secara signifikan.
2. Pada unit PT. Fatona PT. Yumeida Utama, kinerja karyawan dan disiplin kerja berkorelasi secara signifikan.
3. Pada unit PT. Fatona PT. Yumeida Utama, kinerja karyawan dipengaruhi dengan signifikan serta bersamaan oleh disiplin kerja dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Creswell, J. W., & Zhang, W. (2009). The application of mixed methods designs to trauma research. *Journal of Traumatic Stress: Official publication of the international society for traumatic stress studies*, 22(6), 612-621.
- Darmanto, D., & Harahap, R. H. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 5(1), 1-19.
- Dharmawan, Y. (2011). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Bali: Universitas Udayana Bali.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Panjaitan, J. M., & Dewi, G. E. S. S. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dan Keberlanjutan Usaha Perseroan Perorangan. *Jentera: Jurnal Hukum*, 5(2), 1-10.
- Katzenbach, J. R. (2000). *Peak performance: Aligning the Hearts and Minds of Your Employees*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Novita, T., Hasan, S., & Dewi, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187-197.
- Nugraha, I. M. A., Taopan, R. M. R., & Pramana, P. I. (2024). Sosialisasi Pentingnya Kedisiplinan Kesehatan Keselamatan Kerja Kepada Kru Di Kapal Motor Nelayan Stambhapura. *Jurnal Widya Laksmi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 23-27.
- Silalahi, U. (2010). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Suswati, E. (2021). *Membangun Kinerja dan Motivasi dalam Organisasi: Pendekatan Riset*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing).