

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inhutani I Kabupaten Gowa

Dian Anggriani Utina¹, St. Hatidja², Lina Mariana³, Junaidin⁴

¹ *Manajemen, STIE AMKOP Makassar*

^{2,4} *Manajemen, STIE AMKOP Makassar*

³ *Administrasi Pemerintahan, Politeknik LP3I Makassar*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT INHUTANI I Kabupaten Gowa. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder dengan responden 30 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. berarti Disiplin kerja dan motivasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis statistik dalam uji-t adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$. Kesimpulan pada penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT INHUTANI 1 Kabupaten Gowa.

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

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline and motivation on employee performance at PT INHUTANI I Gowa Regency. The types of data used are primary and secondary data. The data source used was secondary data with 30 respondents. The analysis method used is the multiple linear regression analysis method. Work discipline and motivation have the ability to influence employee performance. The result of statistical analysis in the t-test is $t_{count} > t_{table}$. The conclusion of this study is that there is a positive and significant influence between work discipline and motivation variables on the performance of employees of PT INHUTANI 1 Gowa Regency

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Employee Performance*

Copyright (c) 2023 Dian Anggriani Utina

✉ Corresponding author :

Email Address : diananggriani86@yahoo.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar sebagai penggerak utama dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar sumber daya manusia yang mereka miliki mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja.

Disiplin kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan

terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam hal ini yang dimaksud disiplin kerja adalah segala aturan dan ketetapan yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Disiplin kerja ini sendiri terdiri atas dua yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif yang melekat dengan karyawan.

Karyawan yang bekerja dengan tingkat disiplin yang tinggi akan mendapatkan hasil dan pencapaian yang maksimal. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan disiplin kerja karyawannya dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi tersebut, motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo, 2001).

Pemberian motivasi pada karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktifitas perusahaan (Jacqueline et al., 2011)

KAJIAN TEORITIK

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Singodiemedjo (dalam Sutrisno, 2019:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Terry (dalam Sutrisno 2019:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Latainer (dalam Sutrisno, 2019:87), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi

dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal ini demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Motivasi

Hasibuan (dalam Sutrisno, 2019:110), mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun Siagian dalam (Sutrisno 2019:110), mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Wexley dan Yukl (dalam Sutrisno, 2019:110), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Pengertian motivasi dipertemukan oleh Wexley dan Yukl (1977) adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Kinerja

Simamora yang dikutip oleh (Dantyo et al., 2014) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Rivai dalam (Dantyo et al., 2014) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai Kinerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Mathis dan Jackson (2012) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2017:612) berpendapat bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai seseorang dengan target yang ditetapkan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan.

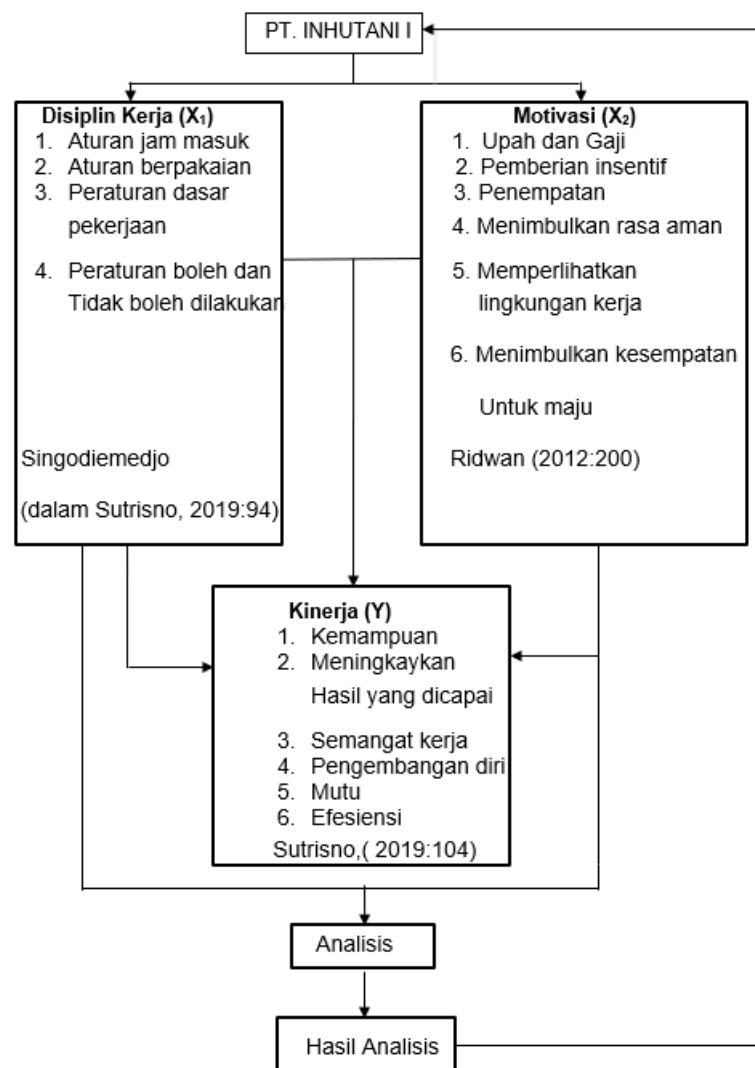
Menurut Mangkumanegara (2009:125) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas

berdasarkan standar yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Gibson (2010:220) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Kinerja ialah hasil yang telah didapatkan oleh sorang karyaan yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan yang berdapkan kepada organisasi atau perusahaan.

Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis



Gambar 1 Model Penelitian

- H1:** Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.INHUTANI I ?
H2: Motivasi berpengaruh terhadap positif kinerja karyawan PT.INHUTANI I?
H3: Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.INHUTANI I?

METODOLOGI

Penelitian ini berlokasi pada PT. INHUTANI I beralamat Jalan H.Agus Salim No 12 . Metode pengumpulan data pada penelitian ini, merupakan hasil dari membagi kuesioner dari bulan mulai Oktober -Desember 2022. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan SPSS 23. Populasi dalam penelitian ini, terdiri dari semua elemen terkait yakni seluruh karyawan pada kantor PT. INHUTANI I yang berjumlah 30 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 30 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Metode penelitian dengan penyebaran kuesioner secara daring (*online*) di media sosial, dimana penyebaran dan pengumpulan data diselenggarakan dalam rentang waktu 3 (tiga) bulan dan memperoleh sebanyak 30 responden. Menurut hasil pengolahan data, mdiketahui bahwa kebanyakan responden yang berusia di kisaran 31-40 Tahun. Mayoritas responden pria sebanyak 18 orang sebesar 60% sedangkan untuk responden perempuan sebanyak 12 orang dengan persentase 40%. Berdasarkan data yang diperoleh jumlah responden berjenjang pendidikan terakhir terbanyak adalah pada jenjang Strata 1 (S1) sebanyak 86,7%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

- Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)

Variabel	No.pernyataan	r-hitung	r-tabel	ket
Disiplin kerja	1	0,530	0,361	Valid
	2	0,570	0,361	Valid
	3	0,390	0,361	Valid
	4	0,435	0,361	Valid
	5	0,379	0,361	Valid
	6	0,527	0,361	Valid
	7	0,387	0,361	Valid
	8	0,392	0,361	Valid
	9	0,369	0,361	Valid
	10	0,397	0,361	Valid
Motivasi	1	0,617	0,361	Valid
	2	0,539	0,361	Valid
	3	0,427	0,361	Valid
	4	0,386	0,361	Valid
	5	0,562	0,361	Valid
	6	0,424	0,361	Valid

	7	0,574	0,361	Valid
	8	0,412	0,361	Valid
	9	0,392	0,361	Valid
Kinerja	1	0,457	0,361	Valid
	2	0,514	0,361	Valid
	3	0,551	0,361	Valid
	4	0,374	0,361	Valid
	5	0,371	0,361	Valid
	6	0,391	0,361	Valid
	7	0,641	0,361	Valid
	8	0,554	0,361	Valid
	9	0,431	0,361	Valid
	10	0,418	0,361	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2023

Dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel penelitian ini adalah Valid. Hal ini dilihat dari r-hitung lebih besar dari r-tabel = 0,361 dengan n = 30 dan taraf signifikan 5%.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Disiplin kerja(X1)	0,659	Reliabel
Motivasi(X2)	0,699	Reliabel
Kinerja (Y)	0,670	Reliabel

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Reliabel, hal tersebut dikarenakan koefisien Cronbach's Alpha di atas 0,6. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini meskipun dilakukan pengujian secara berulang-ulang dapat menghasilkan hasil yang sama sehingga kuesioner dapat digunakan.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.582	9.019		3.391	.024
	DISIPLIN KERJA	.601	.161	.308	3.733	.005
	MOTIVASI	.630	.189	.238	3.334	.003
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber: Hasil Kuesioner, diolah 2023

Berdasarkan tabel, maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 30,582 + 0,601X_1 + 0,630X_2$$

Dari persamaan diatas dapat jelaskan bahwa:

- 1) Nilai a (Constant) = 30,582 artinya, jika Motivasi, motivasi dan Disiplin kerja mengalami perubahan, maka besarnya Kinerja karyawan adalah sebesar 30,582
- 2) Nilai b1 = 0,601 artinya, setiap peningkatan Disiplin kerjasebesar 1, maka Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,601 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- 3) Nilai b2 = 0,630 artinya, setiap peningkatan Motivasi 1, maka Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,630 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

d. Uji F

Tabel 4
Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Silmultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.770	2	23.885	3.915	.006 ^b
	Residual	164.697	27	6.100		
	Total	212.467	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

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

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dimana F hitung > F tabel (3,915 > 3,35) maka Ho ditolak dan Ha diterima.

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji-t pada variabel Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Perusahaan PT.INHUTANI I UMHT GOWA. Menurut Hasibuan (2006: 237) bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Kedisiplinan karyawan pada Perusahaan PT.INHUTANI I berada pada kategori sangat baik, karena karyawan yang bekerja sadar akan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing serta dipengaruhi juga pada masa kerja karyawan yaitu mereka bekerja berjalan 1 sampai 5 tahun lamanya dengan presentase sebesar 80 % karyawan,.

Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,733 > 1,703$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja secara persial diterima.

Dengan demikian variabel Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dari analisis diatas diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kerja karyawan, hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan Zalsbender dan Anik (2009) yaitu disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja pada karyawan.

Serta sependapat dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Harlie (2013) yaitu disiplin karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai negeri sipil pada Pemkab Tabalong Kalimantan Selatan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji-t variabel Motivasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Perusahaan PT.INHUTANI I. Hasibuan (dalam Sutrisno, 2019:110), mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada karyawan untuk menaikkan kinerja karyawan dan hal tersebut terbukti dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan.

Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,334 > 2,051$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja secara persial diterima.

Dengan demikian variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan karena dengan memberikan motivasi yang tepat diharapkan setiap karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian pula dengan Perusahaan PT.INHUTANI I UMHT GOWA . penekanannya disini adalah unsur upaya, dimana bila karyawan termotivasi maka ia akan mencoba sekuat tenaga sehingga menghasilkan sesuatu yang bermanfaat untuk perusahaan. Motivasi yang diberikan terhadap karyawan tidak sebatas dorongan saja tetapi juga pada intensif dan pengakuan, hal ini

disadari oleh instansi bahwa dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan bekerja lebih baik dan berimbas pada naiknya kinerja karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Agung Setiawan 2019 berkesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah malang. Disini yang menjadikan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan adalah karena kesadaran para pengurus untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F variabel Disiplin kerja dan Motivasi secara bersamaan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil uji F hitung $> F$ tabel ($3,915 > 3,35$) dengan $\text{sig } f$ $0,006 < 0,05$, dengan demikian variabel Disiplin kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Perusahaan PT.INHUTANI I UMHT GOWA. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh Kinerja karyawan atau karyawan. Kinerja yang optimal adalah Kinerja yang sesuai standar perusahaan atau organisasi yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Adapun yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan perilaku kerja karyawan, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Besarnya pengaruh dari motivasi terhadap Kinerja di Perusahaan PT.INHUTANI I. Motivasi yang diberikan pada karyawan harus lebih tinggi, maka karyawan pun menanggapi baik hal ini karena pada umumnya karyawan akan memilih menerima hal-hal yang bersifat merangsang pekerjaan dari pada yang bersifat tekanan seperti menaati aturan-aturan yang berlaku. Dalam hal ini pengurus instansi atau perusahaan lebih mengarah pada pemberian bonus atau insentif, hal ini ditunjukkan dari hasil kuesioner pada variabel motivasi dengan item pemberian insentif atau sandang memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan pemberian semangat atau harapan. Dikarenakan karyawan lebih tertarik pada hal-hal yang berhubungan dengan pemberian insentif. Hal inilah yang menjadi pertimbangan pula oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi khususnya melalui pemberian bonus/intensif yang lebih bagi karyawan yang memiliki prestasi dan disiplin kerja yang baik pada karyawan.

Dalam penelitian Fitrah (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak perusahaan maka kinerja karyawan perusahaan akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa perusahaan PT.INHUTANI I UMHT GOWA untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju di tahun tahun selanjutnya.

SIMPULAN

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.INHUTANI I. Maka dinyatakan hipotesis pertama diterima.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT.INHUTANI I. Maka dinyatakan hipotesis kedua diterima.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.INHUTANI I.

Referensi :

- Budiman, Saerang, dkk., 2016. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado). Jurnal EMBA. Vol.4 No.4.
- Hasibuan Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Maduningtias, Lucia. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Mediaindo Sejahtera Di Jakarta*. E-MABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis. Vol. 21 (1).
- Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Penerbit: PT Remaja Rosdakarya.

- Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Bandung, Penerbit: Alfabeta*
- Nisyak Rohmatun Ila. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jago Diesel Surabaya*. Vol. 5, No. 4, H. 6-9.
- Safitiriani . 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Di Kabupaten Jenepono*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*
Alfabeta: Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Penerbit: Raja Grafindo Persada*.
- Robbins, 2003, *Manajemen kinerja, Edisi Empat, Jakarta, Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada*.
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group*.
- Sentoso, 2001, *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara*.