

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN *PROCESSING* PT GISTEX BANDUNG

Muhammad Arif Rahman¹, Sudarijati², Lucky Hikmat Maulana³

¹Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Djuanda, arifrahman48@gmail.com

²Fakultas Ekonoomi & Bisnis Universitas Djuanda, sudarijati@unida.ac.id

³Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Djuanda, lucky.hikmat.m@unida.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara motivasi, disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Gistex Bandung baik secara simultan maupun secara parsial. Adapun metode penyebaran data penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 50 karyawan tetap departemen *processing* PT Gistex. Hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh item yang diteliti dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan karyawan terhadap variabel motivasi (X1) dalam kategori tinggi, variabel disiplin (X2) dalam kategori sangat tinggi, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan (Y) dalam kategori sangat tinggi. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,661 artinya kontribusi variasi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 66,1% sedangkan sisanya sebesar 33,9% variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel yang tidak dapat diolah di dalam penelitian ini. Variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil pengujian dari uji F menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan motivasi dan disiplin berpegaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana yang lebih berpengaruh adalah variabel disiplin.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Untuk itu, penting dilakukannya penilaian kinerja pada karyawan. Penilaian kinerja ini dapat dijadikan sebagai fokus karyawan untuk meningkatkan kinerja dan personal skill sebagai acuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Kasmir (2016) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor faktor seperti motivasi dan disiplin, pengetahuan, serta kemampuan dan keahlian.

PT Gistex merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan benang dan juga tekstil terbesar di Indonesia. PT Gistex dalam melaksanakan operasionalnya didukung oleh beberapa departemen, di mana setiap departemen memiliki masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Salah satunya pada Departemen *Processing* yang diduga cukup sering berkaitan dengan permasalahan motivasi dan disiplin kerja yang cukup rendah karena berbagai faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan. Selain itu, latar belakang sumber daya manusia yang beragam merupakan tantangan tersendiri bagi PT Gistek karena terdapat motivasi karyawan yang berbeda beda dalam bekerja.

Departemen *Processing* merupakan salah satu departemen yang memiliki peran vital dalam perusahaan tersebut. Untuk itu, apabila terdapat kinerja yang kurang maksimal tentu akan sangat berdampak bagi perusahaan. Motivasi kerja yang menjadi salah satu faktor kurang maksimalnya pencapaian kinerja yang perlu dibenahi.

Tabel 1 Pencapaian Hasil Kinerja Karyawan Pada Departemen *Processing* PT Gistex Bandung

Periode	Total Pemeriksaan Produk yang diterima (Yard)	Reject <i>processing</i> (tenun yang tidak dapat diproses) (Yard)
(1)	(2)	(3)
Januari	3.181.519	129,337
Februari	3.375.427	156,782
Maret	3.402.168	142,487
April	2.707.209	116,305
Mei	1.782.235	51,098
Juni	2.068.752	58,313
Juli	2.186.247	47,865
Agustus	2.092.813	34,742
September	2.398.933	50,668
Oktober	2.471.671	102,432
November	2.731.584	104,329
Desember	3.400.206	96,534
Total	31.893.764	1.090.892
Rata Rata	2.657.813	90.907

Sumber: PT Gistex, 2020

Dari Tabel 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa hasil pencapaian kinerja pada Departemen *Processing* PT Gistex pada tahun 2020 dengan rata rata akumulasi total pemeriksaan produk

yang diterima sebesar 2.657.813 Yard dengan total rata-rata reject processing (barang produksi yang tidak dapat diproses) pada tahun 2020 sebesar 90.907 yard pertahunnya. Persentase pencapaian kinerja tertinggi terjadi pada bulan Maret dengan rasio total produk yang diterima sebesar 3.402.168 Yard dengan persentase reject *processing* sebesar 142,487 yard. Hal ini disebabkan karena tingginya permintaan dari retailer akan kebutuhan produksi kain tenun pada bulan Maret, sehingga perusahaan menambahkan jam kerja lembur bagi karyawannya agar dapat tercapainya target produksi.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh antara variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan yang terdapat di PT Gistex Bandung. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat diterapkan strategi strategi baru oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga target target yang akan dijalankan dapat tercapai dengan maksimal, sehingga berdampak baik pada kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini melibatkan departemen *processing* PT Gistex Bandung sebagai objek utama penelitian dengan tujuan utama yaitu mendalami seberapa besar motivasi dan disiplin karyawan dalam bekerja dengan target yang sangat tinggi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan Departemen *Processing*. Penelitian ini dilaksanakan di Departemen *Processing* PT Gistex Bandung. Alasan memilih tempat ini untuk dilakukan penelitian karena Departemen *Processing* merupakan salah satu departemen dengan target kerja yang sangat tinggi, hal ini tentu dapat mempengaruhi motivasi dan disiplin karyawan untuk mencapai target tinggi kerja perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif, Sugiyono (2018), metode analisis deskriptif merupakan metode untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri yang terdapat hanya satu variabel maupun lebih tanpa terdapat perbandingan antara hubungan variabel tersebut dengan

variabel lain. menurut Sugiyono (2018), metode verifikatif merupakan metode yang digunakan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan agar dapat menguji hipotesis yang digunakan atau telah ditentukan.

Teknik pengumpulan data yang terdapat pada penelitian ini yaitu mencakup riset lapangan yang terdiri dari wawancara dengan kepala Departemen *Processing* PT Gistex Bandung, penyebaran kuesioner dan juga metode observasi dan riset pustaka yang terdiri dari literatur literatur yang terdapat di perpustakaan. Dengan metode riset lapangan diharapkan penulis dapat memperoleh pandangan langsung penerapan mengenai motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Departemen *Processing* PT Gistex Bandung. Studi literatur juga digunakan untuk mendukung kerangka penelitian terhadap konsep motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tahap berikutnya yaitu penyajian data. pada penelitian ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder berupa penyebaran kuesioner dan mengolah data data yang telah diberikan oleh perusahaan. Sebelum melakukan analisis data maka perlu diuji data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dari instrument data penelitian, sehingga dapat diperoleh hasil kuesioner penelitian tersebut layak atau tidak untuk dijadikan data penelitian.

Proses analisis data pada penelitian kali ini dilakukan dengan beberapa tahap, pertama yaitu dengan Analisis Deskriptif yang menggambarkan distribusi data, dimana data tersebut adalah data yang sebelumnya telah disusun oleh penulis berisikan pertanyaan pertanyaan untuk diuji dan digambarkan dalam bentuk skala bobot kuesioner dengan nilai terendah yaitu (1) untuk jawaban sangat tidak setuju dan nilai tertinggi yaitu sangat setuju (5). Tahap selanjutnya yaitu dengan Analisis Regresi Berganda, yaitu jika data sudah terkumpul akan dianalisis secara verifikasi dengan menggunakan uji statistik untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan akan digunakan regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat.

tahap selanjutnya yaitu Analisis Korelasi Berganda, pada analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan interpretasi nilai r yang besarnya antara -1, 0 sampai 1.

Uji Hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan. Pertama dilakukan dengan menggunakan Uji F yang dilakukan untuk melihat seberapa besar model yang di analisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yang mampu menjelaskan model yang dianalisis. Selain dengan Uji F pada penelitian ini penulis juga menguji penelitian ini dengan menggunakan Uji t (Uji Parsial). Pada penelitian ini uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peranan penting dalam objek penelitian ini yaitu karyawan pada Departemen Processing PT Gistex. Hasil penyebaran kuesioner sebanyak 50 karyawan dari total 199 karyawan yang terdapat di Departemen Processing PT Gistex yang di uraikan dalam rekapitulasi karakteristik karyawan Departemen Processing PT Gistex Bandung.

Tabel 2 Rekapitulasi Karakteristik Karyawan Departemen *Processing* PT Gistex Bandung

No	Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Jenis Kelamin	Perempuan	26
2	Usia	20-30 Tahun	17
3	Pendidikan	SLTA	30
4	Masa Kerja	>5 Tahun	26
5	Gaji	2.000.000-3.000.000	27

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 karyawan yang paling banyak bekerja pada Departemen Processing adalah perempuan dengan rata rata usia 20-30 tahun dengan latar belakang pendidikan SLTA Sederajat dengan masa kerja >5 tahun dan memiliki range gaji sebesar 2.000.000-3.000.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa Departemen Processing membutuhkan sumber daya manusia yang masih dalam usia produktif

untuk menghasilkan barang produksi yang optimal terutama pada bagian Processing yang membutuhkan keterampilan tangan yang teliti dan tepat.

Tabel 3 Rekapitulasi Karakteristik Karyawan Terhadap Motivasi

No	Pernyataan	Skor	Kriteria	Interpretasi
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan harapan	2,58	Rendah	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> menyatakan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan yang diharapkan sesuai hasil kinerja yang telah diberikan karena masih banyak yang mendapatkan gaji dibawah UMR Kabupaten bandung barat
2	Gaji yang diberikan mampu untuk menghidupi keluarga	3,58	Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> menyatakan bahwa gaji yang diterima mampu untuk memenuhi untuk kebutuhan sehari-hari
3	Gaji yang diberikan memberikan saya kepuasan	3,48	Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> merasa dengan gaji yang diterima mampu untuk membeli barang yang diinginkan sehingga memberikan kepuasan tersendiri
4	Saya merasa nyaman dalam bekerja	3,94	Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan di sekitarnya sehingga menciptakan rasa nyaman dalam bekerja.
5	Saya merasa mudah dalam bekerja karena dukungan peralatan	4,22	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena didukung oleh peralatan yang sangat memadai sehingga memudahkan pekerjaan
6	Perusahaan menyediakan peralatan yang sesuai standar kerja	4,22	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu untuk bekerja dengan sangat baik karena didukung oleh peralatan yang sesuai standar sehingga barang yang dihasilkan memiliki kualitas baik
7	Perusahaan memberikan fasilitas cuti tahunan sesuai aturan	4,36	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> menyatakan fasilitas cuti tahunan merupakan hal yang sangat penting karena akan membuat para pekerja menjadi lebih produktif secara fisik maupun psikologis.
8	Perusahaan memberikan jaminan hari tua sesuai harapan	3,96	Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> menyatakan pemberian fasilitas jaminan hari tua dapat menjamin kehidupan karyawan setelah berhenti bekerja, baik itu pensiun maupun ketika terjadi hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja dan lainnya.

9	Perusahaan memberikan fasilitas kesehatan	4,14	Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> menyatakan pemberian fasilitas kesehatan seperti klinik departemen dan asuransi kesehatan karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.
10	Saya dapat mencapai prestasi kerja terbaik	4,30	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu untuk menyelesaikan target produksi yang diberikan perusahaan serta mampu menekan kerusakan produksi barang cacat dan menghasilkan barang berkualitas .
11	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,04	Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu untuk manajemen waktu dalam bekerja sehingga dapat selesai dengan tepat waktu
12	Saya berusaha mencapai target secara maksimal	4,32	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu untuk profesional dalam bekerja serta mengevaluasi hasil kinerjanya serta konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya.
Rata Rata Penilaian Terhadap Motivasi (X1)		3,92	Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> memiliki motivasi yang baik untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga dapat mempermudah pencapaian target perusahaan.

Sumber: Data Diolah 2022

Motivasi yang dirasakan oleh para karyawan Departemen Processing PT Gistex berada dalam kategori tinggi. Kondisi ini menunjukkan adanya upaya untuk meningkatkan motivasi yang dilakukan oleh PT Gistex seperti balas jasa yaitu pemberian gaji yang sesuai dengan dengan beban kerja yang diberikan dan juga pemberian gaji secara tepat waktu.

Tabel 4 Rekapitulasi Karakteristik Karyawan Terhadap Disiplin

No	Indikator	Skor	Kriteria	Interpretasi
1	Saya mampu meminimalisir keterlambatan dalam bekerja	4,24	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu untuk berangkat lebih pagi menuju tempat bekerja, agar tidak terlambat dalam bekerja
2	Saya selalu hadir menyelesaikan pekerjaan dengan	4,26	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu memaksimalkan waktu kerja yang diberikan oleh pimpinan

	baik.			departemen, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan sangat baik
3	Saya selalu bertanggung jawab penuh terhadap tugas	4,28	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> selalu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan
4	Saya taat pada peraturan yang ditetapkan perusahaan	4,36	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu untuk hadir tepat waktu, bekerja sesuai dengan standar, memakai alat keselamatan sebelum bekerja sesuai dengan peraturan standar operasional perusahaan.
5	Saya selalu merapikan peralatan setelah selesai bekerja	4,40	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu untuk merapihkan kembali peralatan yang digunakan setelah selesai bekerja sehingga membuat kondisi ruangan menjadi rapih dan bersih
6	Saya mematuhi peraturan kerja	4,30	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dengan mematuhi peraturan yang terdapat di departemen tempat kerja.
7	Standar kerja di departemen yang ditempati sesuai harapan	4,24	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> melaksanakan <i>briefing</i> kerja sebelum memulai pekerjaan yang terdapat di departemen tempat kerja
8	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	4,24	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> selalu profesional dalam menyelesaikan tugas dengan hati-hati hingga tuntas
9	Saya memahami standar kerja untuk Dijadikan pedoman	4,20	Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu memahami standar kerja untuk mengikuti standar kerja sesuai yang berlaku untuk diterapkan dalam bekerja setiap hari.
10	Saya selalu mengerjakan tugas dengan teliti	4,30	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mengerjakan tugas dengan sangat teliti dengan cara memeriksa sprsifikasi dan kesesuaian bahan sebelum diproduksi
11	Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati - hati	4,20	Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> selalu mengutamakan kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja sehingga tidak terjadi kesalahan dalam melaksanakan proses produksi

12	Saya bekerja dengan hati-hati agar mencapai target	4,20	Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sehingga tidak terjadi kesalahan dalam bekerja.
13	Saya selalu berperilaku baik, sopan, taat pada peraturan di departemen saya dalam bekerja.	4,16	Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu untuk berperilaku baik sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan, seperti menjaga sikap, gaya bahasa dan gestur tubuh pada saat melaksanakan pekerjaan
14	Saya bekerja dengan etis	4,12	Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> bekerja sesuai dengan arahan dengan cara mengikuti instruksi yang diberikan pimpinan untuk menentukan prosedur kerja yang akan dilakukan
15	Saya bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	4,30	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara sangat memaksimalkan komunikasi antar karyawan dalam bekerja sehingga mempercepat proses pekerjaan yang dilakukan
Rata-rata penilaian terhadap Disiplin (X2)		4,25	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> memiliki disiplin yang baik untuk bekerja. Disiplin yang baik dapat memberikan kesan yang baik bagi kelangsungan kinerja karyawan di perusahaan.

Sumber: Data Diolah 2022

Kondisi disiplin kerja karyawan pada Departemen *Processing* PT Gistex berada dalam kategori sangat tinggi dengan rata – rata nilai 4,23. Hal tersebut disebabkan karena karyawan sudah merasa melaksanakan tanggung jawabnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, serta selalu berperilaku baik, sopan, dan taat saat bekerja di departemen yang mereka tempati. Indikator ketaatan pada peraturan kerja menjadi nilai tertinggi dengan nilai 4,40. Hal ini dikarenakan karyawan mampu melaksanakan tanggungjawab nya dengan merapihkan peralatan setelah selesai bekerja sehingga membuat kondisi ruangan menjadi rapih dan bersih. Sedangkan indikator terendah terjadi pada bekerja secara etis, dengan nilai indikator 4,12.Hal tersebut dikarenakan beberapa karyawan yang baru masuk untuk mulai bekerja di

Departemen *Processing* PT Gistex belum dapat memahami prosedur kerja yang ditetapkan.

Tabel 5 Rekapitulasi Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor	Kriteria	Interpretasi
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar produksi	4,22	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> selalu memastikan setiap produk yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar perusahaan dan memiliki kualitas baik untuk dipasarkan
2	Saya menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat	4,24	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> selalu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan
3	Saya bekerja dengan teliti untuk meminimalisir kesalahan	4,40	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> selalu memastikan kualitas produk yang dihasilkan memiliki kualitas ekspor terbaik serta meminimalisir terdapat barang cacat dalam proses produksi.
4	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan	4,20	Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> selalu mengevaluasi hasil pekerjaannya dan selalu berusaha untuk lebih baik dari sebelumnya
5	Saya dapat melaksanakan beban kerja yang diberikan	4,24	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> selalu memaksimalkan jam lembur yang diberikan oleh pihak departemen
6	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tuntas	4,16	Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> selalu fokus penuh terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat diselesaikan dengan tuntas
7	Saya selalu hadir tepat waktu	4,32	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> selalu memaksimalkan <i>feeder bus</i> bagi karyawan sehingga dapat meminimalisir keterlambatan bagi para karyawan.
8	Saya selalu pulang sesuai jadwal	4,20	Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> selalu melakukan absensi dengan metode fingerprint pada saat masuk dan pulang sehingga jadwal keluar masuk karyawan dapat terjadwal dengan baik
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu	4,30	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu untuk manajemen waktu dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kualitas produk dengan sangat baik
10	Saya mampu memanfaatkan sumberdaya dengan proporsional	4,26	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu memanfaatkan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya untuk dibagikan kepada karyawan lain agar dapat bermanfaat
11	Saya menyelesaikan	4,28	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu menyelesaikan pekerjaannya

12	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai bidang yang dikuasai	4,36	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu untuk bekerja sesuai dengan bidangnya sehingga mampu memahami dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik
13	Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan secara mandiri	4,26	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu untuk profesionalitas dalam bekerja sehingga dapat mempermudah penyelesaian pekerjaannya secara mandiri
14	Saya bersedia membantu karyawan lain dalam menyelesaikan masalah	4,16	Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu untuk membangun komunikasi yang intens antar karyawan sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawan.
15	Saya mampu meminimalisir bantuan orang lain dalam menyelesaikan tugas	4,28	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> mampu untuk bekerja secara mandiri dengan sungguh-sungguh serta teliti dan cermat dalam bekerja, seperti yakin terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut dapat selesai secara mandiri
Rata Rata penilaian terhadap Kinerja karyawan (Y)		4,26	Sangat Tinggi	Para karyawan Departemen <i>Processing</i> memiliki kinerja karyawan yang sangat tinggi, hal tersebut sangat baik bagi Perusahaan dalam membangun produktivitas karyawan untuk mencapai prestasi terbaik bagi karyawan dimasa yang akan datang

Sumber: Data Diolah 2022

Kinerja karyawan yang dilakukan oleh karyawan Departemen *Processing* PT Gistex berada dalam kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan adanya upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melakukan pekerjaan sesuai standar produksi, bekerja secara teliti hingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Hasil persamaan regresi yang telah diolah oleh peneliti diperoleh nilai yaitu sebesar

$Y = 8,789 + 0,346X_1 + 0,616X_2 + \epsilon$ regresi X_1 bernilai 0,346. hal tersebut terdapat nilai pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan. sedangkan regresi X_2 bernilai 0,616 hal tersebut berarti menunjukkan pengaruh positif disiplin terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Respon karyawan Departemen *Processing* PT Gistex terhadap indikator indikator seperti motivasi, disiplin termasuk dalam kategori tinggi. sedangkan untuk indikator kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Processing* PT Gistex. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Processing* PT Gistex. Sedangkan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Processing* PT Gistex.

Bagi perusahaan PT Gistex agar dapat lebih meningkatkan motivasi kerja, dan disiplin kerja, agar semakin meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, sehingga target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik, mengingat hasil dari penelitian ini yaitu motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimal, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13 (1), 11
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4 (1), 17.
- Harini, S., Kusnita, & Sudarijati. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dwi Cipta Usaha. *Jurnal Visionida*, 1, 81-83.
- Melati, Rahayu, S., & Choiriyah. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervenning Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Pemasaran SDM*, 3 (1), 29.
- Natalia, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rembaka. *Jurnal Agora*, 7, 2-3.
- Heriyanto, & Hadiyanti, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur*, 6 (1), 73.

- Priyambadda, B. B., & Sudarijati. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Visionida*, 2, 43-46.
- Hasibuan. (2014). Manajemen sumber daya manusia . Jakarta : Bumi aksara.
- Rizky, M. (2022). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi. *Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 291
- Rohis, M., & Indartono, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Soesatyo, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7 (2).
- Wicaksono, R. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11 No 1, 5-6.
- Yusuf, D. (2017). Metode penelitian kuantitatif dan gabungan. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Tejawati, Y. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Terhadap Kinerja Karyawan. *Thesis Sanadrama University*, 71-72.