

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Syauqi Said¹, Muwaffiq Nurimansyah Mapparenta²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti Makassar

Corresponding Email: muhammadsyauqi939@gmail.com¹

ABSTRAK

This study aims to empirically examine the effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. This research is descriptive quantitative research, which uses primary data. This research was conducted at PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Poultry Breeding Division Makassar using a saturated sample technique involving 70 respondents. Data collection was carried out through the use of questionnaire techniques. After the data is collected, the analysis is done using the descriptive statistical analysis method. In addition, this research will also involve validity tests and data reliability tests to ensure the accuracy and reliability of the research results. The next stage will apply the multiple linear regression equation model to test the hypotheses proposed in this study. The results of this study indicate that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, and Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance..

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

I. Pendahuluan

Perkembangan sektor industry saat ini mulai berkembang dengan pesat dikarenakan banyaknya industri yang saling bersaing dengan kompetitornya dalam hal memenuhi kebutuhan konsumennya. Persaingan tersebut membuat industri saling berkompetisi agar dapat bertahan dan berkembang ditengah persaingan yang semakin ketat. semakin banyaknya kompetisi membuat suatu perusahaan menvari cara agar dapat bertahan. Salah satu perusahaan yang saling berkompetisi yaitu industri peternakan, salah satunya perusahaan yang bergerak di bagian peternakan unggas. Menurut badan pusat statistik tahun 2015 terdapat 357 perusahaan yang bergerak di peternakan unggas. Hal tersebut membuktikan ketatnya persaingan di industri peternakan unggas indonesia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi organisasi dimana berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama. Sebagai modal utama, pegawai perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan setiap tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standard dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. (Kasmir, 2018) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah pola yang dilaksanakan dalam meninjau serta evaluasi kinerja para karyawan. Selanjutnya hal tersebut dilakukan secara berkala dan terus menerus agar mampu memberikan dampak positif dalam pembagian kompensasi serta peningkatan jenjang karir.

Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatankegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan berdasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi kualitas dari sebuah organisasi. Apabila kinerja pegawai bagus, maka akan berdampak baik pada organisasi dan organisasi juga akan mendapatkan keuntungan. Namun sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, maka akan membuat

kinerja sebuah organisasi menurun dan akan mengalami kerugian. Pegawai merupakan kekayaan utama organisasi, karena tanpa adanya pegawai aktivitas suatu organisasi tidak akan berjalan. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Teknologi-teknologi canggih dimiliki suatu organisasi tidak akan berfungsi jika tidak ada pegawai yang mengoperasikannya.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang peternakan unggas dan makanan yang terintegrasi dengan konsep agri-food. Kegiatan perusahaan mencakup pembutan pakan ternak, pengembang biakan ayam, peternakan unggas dan pengolahan budi daya air. Salah satu divisi PT. Japfa Comfeed Indonesia yang berlokasi di Kota Makassar yaitu Divisi Poultry Breeding atau divisi pembibitan ayam Divisi Poultry Breeding memiliki produk utama Day Old Chick (DOC) yakni, ayam niaga umur sehari. Kegiatan produksi yang ada pada divisi Poultry Breeding mencakup pengadaan bahan baku, pengembang bikan ayam, penetasan telur dan pendistribusian. Cukup banyaknya bisnis pengolahan ayam di Indonesia membuat perusahaan memiliki banyak pesaing agar dapat bertahan dari kondisi tersebut perusahaan harus memiliki keunggulan dan memiliki kedisiplinan yang tinggi agar perusahaan dapat terus berkembang. Karyawan Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan dan kemajuan perusahaan, karena dengan karyawan tersebut, kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik, karena itu kinerjanya dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya. Melalui riset ini akan dianalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Setiap tahunnya terjadi peningkatan kinerja karyawan dimana dapat dilihat persentase kriteria istimewa pada penilaian kinerja karyawan terus mengalami peningkatan. Hal ini juga di tandai pada penurunan setiap tahunnya pada kriteria dibawah standar. Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu, pimpinan sebuah organisasi wajib memperhatikan, mengarahkan serta memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap organisasi pastinya mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, karena akan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Sering kali suatu organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang masih tergolong dalam kriteria dibawah standar, hal ini masih menjadi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi suatu perusahaan. Apabila karyawannya yang ada pada organisasi tersebut bekerja dengan efektif, maka organisasi pun akan berjalan dengan efektif. Kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Sutrisno, 2017). Disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima (Jufrizen & Hadi, 2021). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Disiplin karyawan sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sebaliknya disiplin yang buruk akan menghambat pencapaian target yang ditentukan.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Sulistiyani & Rosidah, 2017) menyatakan bahwa motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan

sebaliknya apabila motivasi didukung dengan rendah oleh kemampuan rendah maka kinerja pegawai juga akan rendah. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Dalam penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Andriyani et al., 2020; Purnawijaya, 2019; Siswanto, 2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian sebelumnya yang juga dilakukan oleh (Kaengke et al., 2018; Wicaksono et al., 2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

II. Tinjauan Teori

1. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut Ajabar (2020) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar operasional. Lebih lanjut menurut Sutrisno (2017), menyatakan “Disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Prihantoro (2015) menyatakan disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membernarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis, sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai, 2015). Menurut Hasibuan, (2019), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Dalam penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Andriyani et al., 2020; Purnawijaya, 2019; Siswanto, 2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunnyoto, 2015). Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal (Jufrizen, 2018).

Menurut Judge & Robbins (2019) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik

sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kaengke et al., 2018; Wicaksono et al., 2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Divisi Poultry Breeding Makassar. Populasi yang menjadi subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Divisi Poultry Breeding Makassar, dengan total populasi sebanyak 70 orang. Dalam rangka penelitian ini, seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel, sehingga menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan teknik angket. Setelah data terkumpul, metode analisis yang digunakan adalah metode analisis statistik deskriptif. Adapun uji yang akan dilakukan oleh peneliti meliputi uji validitas dan uji reliabilitas data. Tahap selanjutnya, penelitian ini akan menerapkan model persamaan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan.

IV. Hasil dan Analisis

Penelitian ini telah dilaksanakan di Divisi Poultry Breeding Makassar PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Data penelitian diperoleh melalui proses distribusi kuesioner langsung kepada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Divisi Poultry Breeding Makassar, dengan jumlah responden sebanyak 70 individu yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

3.1. Uji Validitas dan Realibitas

Uji validitas dihitung dengan melihat dari angka corrected item-total correlation, dengan ketentuan syarat dikatakan valid apabila memiliki nilai corrected item total correlation $> 0,30$. Selanjutnya Pengujian ini menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan nilai sebesar 0,60. Apabila Cronbach Alpha dari suatu variabel $\geq 0,6$ maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel atau dapat diandalkan. Berikut hasil Uji Validitas dan Reabilitas:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Cronbach's Alpha	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,726	0,000	0,637	Valid
	X1.2	0,671	0,000		Valid
	X1.3	0,685	0,000		Valid
	X1.4	0,749	0,000		Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,880	0,000	0,841	Valid
	X2.2	0,745	0,000		Valid
	X2.3	0,744	0,000		Valid
	X2.4	0,729	0,000		Valid
	X2.5	0,880	0,000		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,726	0,000	0,689	Valid
	Y2	0,709	0,000		Valid
	Y3	0,689	0,000		Valid
	Y4	0,637	0,000		Valid
	Y5	0,669	0,000		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Data pada Tabel 1, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi atau nilai corrected item total correlation yang lebih besar dari 0,30 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel penelitian ini adalah valid. Untuk hasil pengujian reliabilitas dalam tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai Cronbach's Alpha yang cukup besar yaitu > 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

3.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi.

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	,357	,188		2,003	,051		
	Disiplin	,399	,089	,401	5,319	,000	,320	3,121
	Motivasi	,182	,072	,222	3,046	,004	,365	2,737

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari hasil analisis dengan bantuan SPSS 25.0 yang ada diatas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,357 + 0,399X_1 + 0,182X_2$$

Dalam persamaan regresi linear berganda ini, konstanta (α) memiliki nilai sebesar 0,357, yang mengindikasikan bahwa jika tidak ada perubahan dalam variabel bebas seperti Disiplin Kerja (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,357. Selanjutnya, nilai koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X_1) adalah 0,399, menunjukkan bahwa adanya peningkatan satu satuan dalam Disiplin Kerja akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,399. Begitu pula dengan Motivasi Kerja (X_2), yang memiliki koefisien regresi sebesar 0,182, yang mengindikasikan bahwa kenaikan satu satuan dalam Motivasi Kerja akan berkontribusi pada peningkatan Kinerja Karyawan sebesar ,182.

3.3. Uji t (Parsial)

Uji statistik t dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai probabilitas t- statistic. Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh Disiplin Kerja (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Uji Parsial (t-test)

Variabel	t	Prob.	α	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	5,319	,000	0,05	Signifikan
Motivasi Kerja (X_2)	3,046	,004	0,05	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 3 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki t-hitung sebesar 5,319 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Begitu pula dengan Motivasi Kerja (X2) yang memiliki t-hitung sebesar 3,046 dengan nilai signifikansi 0,004 yang juga lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.4. R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam penelitian menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943a	,889	,884	,14623
a. Predictors: (Constant) Motivasi, Disiplin				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4, besarnya nilai R-squared adalah 0,889. Hal ini menunjukan Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2), sebesar 88,9%. Sedangkan sisanya 11,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian seperti gaya kepemimpinan dan kompensasi.

IV. PEMBAHASAN

Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah di uraikan diatas, berikut pembahasan mengenai Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya Kinerja Karyawan. Selanjutnya dapat diketahui dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwa rata- rata dari indikator berada pada kategori baik dengan kata lain sebagian besar dari karyawan menyatakan setuju dari pernyataan yang di ajukan. Hasil dari pernyataan tertinggi pada deskripsi yaitu saya menjalankan perintah atasan dengan baik.

Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Divisi Poultry Breeding Makassar bekerja tanpa adanya paksaan sehingga menimbulkan hal yang baik, selain itu juga karyawan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis, sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai, 2015). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Andriyani et al., 2020; Purnawijaya, 2019; Siswanto, 2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan Motivasi merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya Kinerja Karyawan. Selanjutnya dapat diketahui dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwa rata-rata dari indikator berada pada kategori baik dengan kata lain sebagian besar dari karyawan menyatakan setuju dari pernyataan yang diajukan. Hasil dari pernyataan tertinggi pada deskripsi yaitu setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya. Hal ini berarti apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja di sebuah perusahaan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan teori Maslow's Need Hierarchy Theory. Dalam teorinya tersebut Maslow berpendapat bahwa setiap pegawai memiliki Esteem or status needs atau kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi. Dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai sangat mengharapkan adanya penghargaan dari pimpinan ataupun dari instansi atas performencenya selama dia bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kaengke et al., 2018; Wicaksono et al., 2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal yang sangat relevan untuk PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Divisi Poultry Breeding Makassar. Pertama, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa hak-hak para karyawan dihormati dan dengan mengefisienkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai peningkatan yang signifikan dalam kinerja karyawan.

Kedua, Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian lebih pada motivasi kerja karyawan. Perusahaan dapat melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai, serta memastikan bahwa lingkungan kerja memberikan dukungan yang positif untuk motivasi karyawan. Dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan dapat berpotensi untuk mencapai peningkatan yang signifikan dalam kinerja karyawan. Dengan demikian, simpulan dari penelitian ini memberikan arahan yang berharga bagi PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Divisi Poultry Breeding Makassar dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan mereka.

Referensi

- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama
- Amiruddin, M. M. (2016). Khiyār (hak untuk memilih) dalam Transaksi On-Line: Studi Komparasi antara Lazada, Zalora dan Blibli. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 47-62.
- Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2021). Economic democracy: examining the law enforcement of business competition in indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 1255-1262.

- Amiruddin, M. M., Alshahrani, S. H., Dwijendra, N. K., Al-Hawary, S. I. S., Jalil, A. T., Muda, I., ... & Sunarsi, D. (2023). Religious behaviours and commitment among Muslim healthcare workers in Malaysia. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 79(1).
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(01), 24–32.
- Bakry, M., Masse, R. A., Arake, L., Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2021). How to attract millennials? Indonesian sharia banking opportunities. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 376-385.
- Bakry, M., Syatar, A., Abubakar, A., Risal, C., Ahmad, A., & Amiruddin, M. M. (2021). Strengthening the cyber terrorism law enforcement in Indonesia: Assimilation from Islamic jurisdiction. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 1267-1276.
- Bakry, M., Syatar, A., Haq, I., Mundzir, C., Arif, M., & Amiruddin, M. M. (2020). Arguing Islamophobia during COVID-19 Outbreaks: A Consideration Using *Khuṣūṣ Al-Balwā*. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9(6), 2757-65.
- Damirah, D. (2018). Influence Of Financial Performance Against Economic Value Added And The Impact On Market Reactions On Listing Manufacturing Companies In Indonesia Stock Exchange. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 6(4), 13-20.
- Danang Sunyoto. 2015. Strategi Pemasaran. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Fikri, F., Bahri, A., & Budiman, B. (2017). Islamic Inheritance Legislation Toward The National Law: The Analysis Of Justice Values In Bacukiki Parepare Society. In *Al-Risalah: Forum Kajian Hukum dan Sosial Kemasyarakatan* (Vol. 17, No. 01, pp. 45-60).
- Hamid, A. (2022). Internalisasi Konsep Cycle Relation Model Pada Komunitas Agama Lokal di Indonesia:(Perspektif Sosial, Ekonomi dan Politik Pada Kepercayaan Towani Tolotang, Aluk Todolo dan Patuntung di Sulawesi Selatan). *Jurnal Masyarakat dan Budaya*, 24(2).
- Hanafi, S., Shariati, A., Astuti, A. R. T., & Pratiwi, A. (2023). Reconstruction of The Authority of The Internal Oversight Unit In The Prevention of Corruption Crimes At State Religious Universities. *Journal of Namibian Studies: History Politics Culture*, 34, 544-557.
- Hanike, Y. Damirah.(2019). Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Economic Value Added Pada Perusahaan Efek Indonesia Melalui Pendekatan StrukturalTRUKTURAL Equation Model–Partial Least Square| Hanike| Amal: *Jurnal Ekonomi Syariah*. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), 177-191.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara
- Judge, T. A. & Robbins, S. P. (2019). Organizational Behavior, 18th Ed. (Global Edition). New York: Pearson Education Limited.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Marilang; Bakry, Muammar; Arbani, Tri Suhendra; Syatar, Abdul; Amiruddin, Muhammad Majdy; Ishak, Nurfaika. (2021). Establishing Omnibus Law In Indonesia: Strict Liability In Environmental Law. *J. Legal Ethical & Regul. Isses*, 24, 1.
- Masse, R. A., Halidin, A., Amiruddin, M. M., & Marjuni, K. N. (2020). Supply Chain and Firm Performance with the Moderating Role of Leadership Dependency. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(4), 470.
- Naro, W., Abubakar, A., Syatar, A., Amiruddin, M. M., & Pallawagau, B. (2021). Have Attitudes towards Religiousness Shifted Due Covid 19 Outbreak? Evidence from Moslem Generations in Makassar-Indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(3), 322-334.
- Naro, W., Abubakar, A., Yani, A., Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2020). Developing learning method on post-graduated program: A blended learning based on web-blog and print technology design. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(5), 1404-1421.
- Naro, W., Syatar, A., Amiruddin, M. M., Haq, I., Abubakar, A., & Risal, C. (2020). Shariah assessment toward the prosecution of cybercrime in indonesia. *International Journal*, 9, 573.
- Prihantoro, A. (2015). Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen. Yogyakarta: Deepublish
- Putra, A. P., & Bahri S, A. (2021). Respons Pemerintah dan Pengusaha Lokal dalam Menangani Masalah “Zero-Dollar Tourist” Cina di Bali. *Jurnal Kajian Bali*, 11(2), 317-336.
- Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Semaun, S., Rasyid, S., & Musmulyadi, M. (2023). INFLUENCE OF SHARIA MARKETING CHARACTERISTICS ON CUSTOMERS'SAVING INTEREST AT INDONESIAN SHARIA BANK MAKASSAR BRANCH. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 16(2), 126-135.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.

- Syarifuddin, A. D. I. (2022). Service Quality and Online Customer Rating on F&B Purchase Decisions. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 15(2), 133-141.
- Syarifuddin, A. D. I., Basalamah, S., Sinring, B., & Mas'ud, M. (2021). The Effect of Marketing Mix on Consumer Purchase Intention and Decisions on Frozen Food in Makassar, Indonesia. *Am J Humanit Soc Sci Res*, 5(4), 32-40.
- Syatar, A. (2021). BAY AL SALAM AS FINANCING ALTERNATIVE DURING PANDEMIC OUTBREAK: A PROPOSAL TO INDONESIA. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Syatar, A., Rahman, A., Ilham, M., Mundzir, C., Arif, M., Hasim, H., & Amiruddin, M. M. (2020). Qurban innovation due to the Covid-19: Experiences from Indonesia. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(10), 1600-1614.
- Talib, M. T., Hidayati, H., Musmulyadi, M., & Bahtiar, B. (2023). Assessment of effective communication on patient treatment identity card use at the center for lung health community Makassar City. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(1), 553-560.
- Tijjang, B., Junaidi, J., Nurfadhilah, N., & Putra, P. (2023). The Role of Brand Love, Trust, and Commitment in Fostering Consumer Satisfaction and Loyalty. *FWU Journal of Social Sciences*, 17(1).
- Tijjang, B., Nurfadhilah, N., Putra, P., Jayadi, U., & Ilham, R. (2022, August). The Influence of Product Quality and Purchase Decisions on Helmet LTD's Brand Image. In *Proceedings of the 6th Batusangkar International Conference, BIC 2021, 11-12 October, 2021, Batusangkar-West Sumatra, Indonesia*.
- Yunus, M., Muhammadun, M., Mahsyar, M., & Abubakar, A. (2022). Apropriasi Tradisi Mappanre Temme menjelang Pernikahan pada Masyarakat Bugis (Studi Living Quran). *AL QUDS: Jurnal Studi Alquran dan Hadis*, 6(1), 363-384.