

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MADUBARU

Sartika Dewi Anggraini¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, STIE Nusa Megarkencana

Email : Sartikad107@gmail.com

Rini Susilawati²⁾

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, STIE Nusa Megarkencana

Email : rinisusilawati1965yk@gmail.com

Abstract

The organization is a system of series and relationships between parts that work together as a whole. One of them is PT Madubaru which is engaged in agribusiness, namely sugar factories and spirit factories. This research uses quantitative methods. Sampling was carried out using the Slovin formula for as many as 73 people. The instrument used is a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, reliability test, validity test, and hypothesis test.

The results in this study indicate that 1. The discipline variable (X1) t-test value of (3.278) is greater than t-table (1.993) then Ho is rejected and Ha is accepted, 2. Motivation variable (X2) t-test value (3.749) is greater than t table (1.993) then Ho is rejected and Ha is accepted, 3. the discipline and work motivation variables together count (19.704) is greater than the value of table (3.13) then Ho is rejected and Ha is accepted.

Keywords : *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Semakin ketat persaingan dalam dunia bisnis menghadapkan suatu organisasi atau perusahaan dalam memenuhi kebutuhan publik memiliki daya saing yang efisien dan ketat. Dalam meningkatkan efisiensi tersebut tentu memerlukan pula sumber daya manusia berkualitas (Ace, 2017). Kondisi tersebut merupakan konsekuensi dari globalisasi yang berkembang dalam dunia bisnis yang membuat persaingan menjadi sangat ketat, tidak terprediksi dan tidak pasti. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Sumber daya manusia juga memiliki peran penting pada setiap kegiatan organisasi diperusahaan, yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan perusahaan. Dalam melaksanakan tugas agar bekerja secara optimal pada perusahaan di PT Madubaru diperlukan kinerja karyawan yang maksimal. Semakin banyak karyawan yang bekerja secara optimal maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Oleh karena itu PT Madubaru perlu melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja seluruh karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk memantau mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi menurut Sedarmayanti (2011: 262). Berikut adalah tabel hasil data produksi selama 3 (tiga) bulan.

Tabel 1.1 Data Produksi Gula Tahun 2019 dan 2020

Bulan	Tahun 2019		Tahun 2020	
	Tebu Giling	Setelah Giling (Ton)	Tebu Giling	Setelah Giling (Ton)
April (26) - Mei	1.084.735	62.194	843.105	43.734

1) Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta 2)Penulis adalah Dosen STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta

Bulan	Tahun 2019		Tahun 2020	
	Tebu Giling	Setelah Giling (Ton)	Tebu Giling	Setelah Giling (Ton)
Juni	362.254	24.451	387.184	25.132
Juli	911.083	61.403	886.083	63.210
Agustus	658.800	47.607	643.044	54.108
September	491.020	52.393	617.870	54.870

Berdasarkan tabel 1.1 data produksi gula yang paling tinggi pada bulan April-Mei tahun 2019 yaitu 62.194 ton dan bulan Juli tahun 2020 sebesar 63.210 ton. Sedangkan untuk produksi gula yang paling rendah pada bulan Juni tahun 2019 sebesar 24.451 ton dan tahun 2020 sebesar 25.132 ton.

Kedisiplinan karyawan bagian pabrikasi pada PT. Madubaru dinilai belum maksimal. Masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat tidak sesuai jam masuk yang sudah ditetapkan yaitu 06.30. hal ini terbukti dari tingginya jumlah pegawai datang terlambat pada bulan Agustus, September, dan Oktober 2020, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Data Karyawan Terlambat Bagian Pabrikasi

Bulan	Jumlah karyawan	Terlambat	Persentase
Agustus	270	31	11,48%
September	270	50	18,51%
Oktober	270	46	17%
Jumlah Dan Rata-rata		127	15,68%

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada bulan September 2020 adalah bulan yang paling tinggi keterlambatan kerja sebesar 18,51%. Hal ini membuktikan bahwa kedisiplinan dalam bekerja pada karyawan PT Madubaru belum maksimal karena masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu.

Selain keterlambatan karyawan untuk hadir tepat waktu di tempat kerja, permasalahan yang sering muncul lainnya adalah masih ada karyawan yang pulang lebih awal tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Kurangnya motivasi dapat dilihat dari karyawan bagian pabrikasi yang pulang lebih awal. Berikut data pulang awal pada karyawan bagian pabrikasi PT Madubaru:

Tabel 1.3. Data Karyawan Pulang Awal Agustus-Oktober 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Pulang Awal	Persentase
Agustus	270	21	7,78%
September	270	28	10,37%
Oktober	270	32	11,85%
Jumlah Dan Rata-rata		81	10%

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa masih terdapat pegawai yang kurangnya motivasi dengan pulang lebih awal. Terlihat pada bulan Oktober tercatat paling banyak sebesar 11,85% pegawai yang pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan seperti itu akan menyebabkan banyaknya pekerjaan yang ditinggalkan dan berakibat pekerjaan yang seharusnya diselesaikan hari ini terpaksa dikerjakan hari selanjutnya, sehingga menjadi turunya kinerja karyawan bagian pabrikasi pada PT Madubaru. Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk meningkatkan keahliannya bukanlah soal yang gampang, perlunya motivasi yang tinggi.

1) Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta 2)Penulis adalah Dosen STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta

Menurut Azar & Shafighi (2013: 2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Niat untuk bekerja menuju sasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja (Edwin Locke dalam Robbins, 2012). Menurut (Hasibuan, 2010) mengatakan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi adalah keinginan untuk tugas dan tanggung jawab dengan baik di lingkungan pekerjaan dengan pengaruh kondisi kerja dalam perusahaan yang dibebankan setiap karyawan dengan tujuan tidak terlepas dari disiplin karyawan dan pimpinan dalam aktivitas kerja (MT Bintoro, 2017). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, jelas terlihat bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan belum menjadi hal terbukti benar dan positif di PT. Madubaru ini.

B. KAJIAN LITERATUR

1. Kinerja

Menurut Wibowo (2013: 7) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Wibowo (2010: 7) manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Pengukuran kinerja harus mempunyai standar yang baik karena kinerja adalah alat untuk mengukur pencapaian tujuan dan sasaran sebagai acuan pengambilan keputusan.

2. Disiplin Kerja

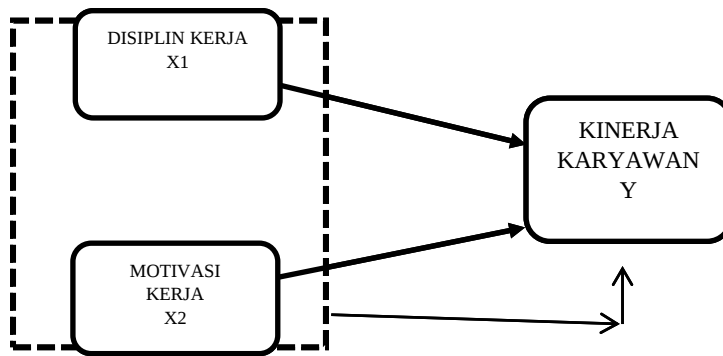
Menurut Handoko (2012: 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Menurut Darmawan (2013: 41) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan – peraturan yang ditaati karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

3. Motivasi Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2011: 171) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Menurut Mangkunegara (2013: 111), menyebutkan bahwa indikator motivasi meliputi : kerja keras, orientasi.

masa depan, tingkat cita – cita yang tinggi, orientasi tugas / sasaran, usaha untuk maju dan ketekunan. Sedangkan indikator motivasi menurut Affandi (2018: 29) adalah balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

4. Kerangka Berpikir



5. Hipotesis

Berdasarkan perususan maslaah, dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu maka dirumuskan tiga hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- H1 : Disiplin Kerja, diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
 H2 : Motivasi Kerja, diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
 H3 : Disiplin kerja dan motivasi kerja, diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Madubaru yang terletak di Jl.Padokan dan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021. Banyaknya bagian – bagian pada PT. Madubaru sehingga peneliti hanya mengambil 1 bagian yaitu bagian pabrikasi sebanyak 270 karyawan. Kemudian demi menyingkat banyak waktu peneliti hanya mengambil 73 karyawan dengan menggunakan rumus slovin.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam sebuah penelitian karena objek penelitian merupakan sasaran yang hendak dicapai untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Objek dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja.

b. Subjek Penelitian

Dalam sebuah penelitian, subjek penelitian mempunyai peran yang sangat strategis karena pada subjek penelitian, itulah data tentang variabel yang penelitian amati. Pada subjek penelitian ini adalah karyawan bagian pabrikasi PT Madubaru.

3. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012: 13), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, untuk pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.

1) Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta 2)Penulis adalah Dosen STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta

4. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Madubaru, beralamatkan jalan Padokan Tirtonirmolo Kasihan Bantul, penelitian ini dilaksanakan selama 6 Bulan.

5. Populasi Penelitian Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 270 orang karyawan bagian pabrikan pada PT. Madubaru. Menurut Sanusi (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

6. Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Dependen

Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011: 95). Variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel Independen

Variabel independent (bebas) adalah variabel yang memengaruhi variabel dependent (terikat), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011: 19). Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

7. Metode Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji validitas

Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2011). Dengan kriteria :

Apabila $r_{hitung} < 0,05 < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid

Apabila $r_{hitung} > 0,05 > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid

2) Uji realibilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebar kuisioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur dengan korelasinya antar score jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer SPSS dengan fasilitas Cronbach Alpha (a). suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai Cronbach alpha $> 0,60$.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel – variabel independen dan dependen yang harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Uji Kolmogorow Smirnov.

1) Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta 2)Penulis adalah Dosen STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta

- 2) Uji heteroskedastisitas
 Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Danang Sunyoto, 2013).\
- 3) Uji multikolinearitas
 Untuk mengetahui adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai value inflation factor (VIP) dan Tolerance yang merupakan indikator seberapa banyak variabilitas sebuah variabel bebas tidak bisa dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Apabila nilai VIF > 10 dan Tolerance < 0,10 maka terjadi multikolinearitas.
- 4) Uji autokorelasi
 Menurut Ghazali (2016 :107) uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).
- c. Analisis Regresi Linier Berganda
 Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat suatu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independen yaitu kinerja karyawan, dua variabel independen yaitu disiplin dan motivasi kerja.
- d. Uji Hipotesis
 - 1) Uji t
 Menurut Dwi Priyatno (2012) uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan ttabel dan thitung masing – masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan ttabel yang diperoleh menggunakan taraf nyata 0,05.
 - 2) Uji f
 Menurut Dwi Priyatno (2012) uji F adalah uji F atau uji koefisien regresi secara bersama – sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama – sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.
 - 3) Koefisien determinasi
 Menurut Ghazali (2013 :177) menyatakan Uji koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat yang dilihat melalui adjusted R². Adjusted R² ini digunakan karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari dua.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	14.673	4.341	
1 DISIPLIN	.312	.095	.338
MOTIVASI	.341	.091	.386

a. Dependent Variabel: KINERJA

$$Y = 14.673 + 0,312 X_1 + 0,341 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa Niali konstanta (α) sebesar 14.673 menunjukkan jika nilai variabel independen yaitu disiplin kerja(X_1) dan motivasi kerja(X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Maka, nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14.673.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.673	4.341		3.380	.001
1 DISIPLIN	.312	.095	.338	3.278	.002
MOTIVASI	.341	.091	.386	3.749	.000

a. Dependent Variabel: KINERJA

Berdasarkan pada tabel hasil Uji t di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing – masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1) Menguji Signifikansi Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terlihat bahwa thitung koefisien disiplin kerja adalah 3,278, sedang ttabel bisa dihitung pada tabel t – test, dengan $\alpha = 0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari ttabel, nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan $df = 71$ (didapat dari rumus $n - 2$, dimana n adalah jumlah data, $73 - 2 = 71$). Didapat ttabel adalah 1,993. Variabel disiplin kerja memiliki nilai p – value $0,002 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan thitung $> ttabel$ ($3,278 > 1,993$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Menguji Signifikansi Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien motivasi kerja adalah 3,749, sedang t_{tabel} bisa dihitung pada tabel t – test, dengan $\alpha = 0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t_{tabel} , nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan $df = 71$ (didapat dari rumus $n - 2$, dimana n adalah jumlah data, $73 - 2 = 71$). Didapat t_{tabel} adalah 1,993. Variabel motivasi kerja memiliki nilai p – value $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($3,749 > 1,993$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji f (simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	378.660	2	189.330	19.704	.000 ^b
1 Residual	672.600	70	9.609		
Total	1051.260	72			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN

Pada tabel analisis varian (anova) ditampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk memprediksi kontribusi aspek – aspek variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dari perhitungan didapat nilai t_{hitung} sebesar 19,704. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 70$, didapat nilai $t_{tabel} = 3,13$. Karena nilai t_{hitung} ($19,704$) > nilai t_{tabel} ($3,13$) maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu disiplin dan motivasi kerja dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan untuk memprediksi. Maka dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima.

c. Uji koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.564	.407	3.243	1.814

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan kepada tabel diatas diketahui nilai R square sebesar 0,564 (56,4%), ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 56,4\% = 43,6\%$) dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini seperti gaya kepemimpinan, kompensasi lingkungan kerja, dan lain – lain.

3. Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan thitung sebesar 3,278 sedangkan ttabel = 1,993 dan mempunyai angka signifikansi sebesar $0,002 < 0,005$ Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru.

Disiplin kerja pada karyawan bagian pabrikasi PT Madubaru masih kurang maksimal, dilihat dari daftar hadir pada bulan agustus – oktober jumlah terlambat datang bekerja sebanyak 46,99% (dibulatkan 47%). Masih banyak karyawan yang belum menggunakan jam kerja mereka secara optimal.

Ketika penggunaan jam kerja dapat dilaksanakan secara optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian, disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pabrikasi di PT Madubaru.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Nining Syafitriningsih (2017) “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Inkabiz Indonesia” mengatakan bahwa disiplin dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini ditunjukkan hasil dari uji t variabel disiplin kerja memiliki nilai p – value $0,007 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $> t$ tabel, ($2,751 > 1,98$) maka Ha diterima dan Ho ditolak.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh thitung sebesar 3,749 sedangkan $t_{tabel} = 1,993$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru.

Motivasi kerja terhadap karyawan bagian pabrikasi masih kurang, dilihat dari jumlah persentase data karyawan pulang lebih awal sebesar 30%. Hal ini menyebabkan banyak pekerjaan yang ditinggalkan dan berakibat pekerjaan yang harus di selesaikan hari ini terpaksa dikerjakan hari selanjutnya. Yang artinya motivasi kerja sangat diperlukan pada karyawan bagian pabrikasi di PT Madubaru. Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk meningkatkan keahliannya bukan soal yang gampang, diperlukannya motivasi yang sangat tinggi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut penelitian Ina Shintya (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Cabang Tualan Medan” dari hasil pada penelitian tersebut bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan thitung sebesar 5,431 sedangkan ttabel = 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tualan Medan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas secara simultan $19,704 > 3,13$ dengan $\text{sig } 0,00 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Madubaru.

Nilai R^2 dalam model regresi adalah 0,564 menunjukkan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 56,4% sisanya 43,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja pada PT Madubaru. Rendahnya disiplin kerja dan motivasi kerja menghasilkan kinerja yang kurang optimal karena tidak adanya kesadaran diri dan dorongan dari diri sendiri sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sebaliknya, apabila tingginya disiplin kerja dan motivasi kerja akan menghasilkan kinerja yang optimal, karena memiliki kesadaran diri dan dorongan dari diri sendiri sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dan tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Desi Kristanti dan Ria Lestari (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi” mengatakan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji f yang menunjukkan nilai $19,350 > 3,20$. Berarti disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya diterima.

E. KESIMPULAN

Pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. Madubaru. Hal ini dibuktikan $P\text{-value } 0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,278 > 1,993$) dengan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, apabila karyawan bagian produksi bekerja sesuai dengan peraturan yang ditentukan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Pada variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Madubaru. Dibuktikan dengan nilai $P\text{-value } 0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,749 > 1,993$) dengan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, dengan motivasi yang tinggi karyawan akan memiliki semangat yang tinggi juga sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Madubaru. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 56,4% sedangkan 43,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Apabila sebuah perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukannya disiplin dan motivasi yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan optimal.

Pada perusahaan PT. Madubaru motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar daripada disiplin kerja. Sehingga disiplin kerja harus meningkatkan strategi yang tepat seperti tindak disipliner, memberikan sanksi, dan menetapkan waktu yang lebih ketat untuk karyawan. Sedangkan untuk motivasi kerja hanya perlu dipertahankan saja dengan cara memberikan semangat pada karyawan dan motivasi lainnya seperti bonus.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambahkan faktor-faktor pada kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi atau insentif, dan lain sebagainya. Selain dari faktor kinerja karyawan, diharapkan juga untuk menambahkan jumlah sampel serta memperluas wilayah sampel penelitian tidak hanya bagian pabrikasi saja, tetapi juga bagian tanaman, bagian instalasi, dan lain-lain. Sehingga akan memperoleh hasil penelitian dengan tingkat yang lebih tinggi.

F. REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ashari, M. S. (2016). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi SULSERBAR". Skripsi. 123.
- Astria, K. (2018). "Pengaruh Didiplin Kerja Dan Motivasi Secara Parsial Maupun Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang". Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi, 2(1). 1–22.
- Ayu Yuliantini, P., Putra Astika, I. B., & Badera, D. N. (2017). "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengurus Barang Pemerintah Kabupaten Tabanan". E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana. 10. 3697. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i10.p10>
- Darmawan, D.H. (2013). "Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi". Surabaya: Pena Semesta.
- Darmawan, Didit. (2013). "Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi". Surabaya : Pena Semesta.
- Ramatha, Erga Adnan .2015. "Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai". Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.Surakarta.
- Riskawati, M. A., Djumali, & Istiqomah. (2018). "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Solo". Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan. 18(Juni). 286–293.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). "Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". Inovator. 9(1). 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sagita Novyanti, J. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah". Katalogis. 3(1). 105–115.
- Kualitatif Dan R & D". Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D". Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sunarsi, D. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin". Inovasi. 5(1). 1. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18>
- Syafitriningsih, N. (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Inkabiz Indonesia". tle No Title. Sereal Untuk. 127(1). 127.
- Wibowo. (2010). "Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga". Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada