

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI

(Studi Kasus pada Karyawan UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang)

Heni Machfudoh

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PGRI Dewantara Jombang

Program Studi Manajemen

e-mail : henimachfudoh@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Wirasena Inti Nusa dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Wirasena Inti Nusa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplorasi yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Populasi penelitian yaitu karyawan bagian produksi pada UD Wirasena Inti Nusa yang berjumlah 33 karyawan, dan sampel sebanyak 33 responden/karyawan. Analisa data menggunakan metode statistik Regresi Linier Berganda dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Wirasena Inti Nusa dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Wirasena Inti Nusa.

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

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation has a significant effect on the performance of employees of UD Wirasena Inti Nusa and to determine the effect of work discipline has a significant effect on the performance of employees of UD Wirasena Inti Nusa. This research uses explanatory research methods carried out through data collection in the field. The population of this research is employees of the production department at UD Wirasena Inti Nusa, amounting to 33 employees, and a sample of 33 respondents/employees. Analysis of data using statistical methods of Multiple Linear Regression and hypothesis testing. Based on the results of the study, it shows that work motivation has a positive effect on the performance of employees in the production department at UD Wirasena Inti Nusa and work discipline has a positive effect on the performance of employees in the production department at UD Wirasena Inti Nusa.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performanc

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Menghadapi perkembangan teknologi dan informasi, meskipun tersedia modal yang memadai namun jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Untuk itu, karyawan harus mendapat perhatian yang khusus dari perusahaan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi dan sangat berpengaruh dalam menentukan maju tidaknya suatu perusahaan.

Pendapat ini didukung oleh Hendry (2017) menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun

karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban. Karyawan merupakan pemegang peran penting dalam segala aktivitas dalam perusahaan disuatu bagian yang sudah didapatkan. Kinerja menurut Pabundu (2006), kinerja yaitu semua hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan pada UD Wirasena Inti Nusa ini ditunjukkan pada tidak mencangkupnya kuantitasnya terdapat karyawan tidak memenuhi target yang sudah diberikan, maka karyawan harus mengejar target yang sudah ditentukan oleh perusahaan jika jumlah yang sudah ditentukannya. Batas waktu yang sudah diberikan karyawan dalam melakukan pekerjaan harus dikerjakan karena jika tidak dikerjakan barang akan menumpuk, maka itu karyawan harus mempunyai tanggung jawab dalam kerja sama antar karyawan agar barang yang diselesaikan cepat selesai. Hal ini menunjukkan bahwa belum terjadi optimal dalam suatu kinerja karyawan yang diduga disebabkan oleh faktor motivasi kerja dan disiplin kerja karena kurang adanya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan karyawan. Dalam tidak optimalnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari target produksi yang tidak tercapai dan tidak tepat waktunya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena hasil yang dikerjakan belum optimal, bisa jadi barang yang dikerjakan tadi salah dalam proses penjahitan, dengan kata lain tidak terpenuhinya kualitas pekerjaan.

Hasil yang belum optimal ini diduga disebabkan faktor motivasi dan disiplin. Pada dasarnya menurut informasi yang diterima Manager SDM, kinerja karyawan belum optimal karena diduga karyawan kurang memiliki motivasi kerja dilihat dari rendah semangat kerja dan tingkat kedisiplinannya tidak memenuhi aturan akan tanggung jawabnya. Setiap kemampuan karyawan ini harus dikembangkan agar bisa memperoleh penghasilan yang didapatkan. Tumbuhnya motivasi akan bisa membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat sesuai dengan ketrampilan yang dimilikinya. Pada dasarnya yang diterima dari Manager SDM, motivasi kerja karyawan belum optimal karena diduga karyawan kurang memiliki semangat dalam bekerja.

UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan ini berdiri pada 24 Januari 2000 sampai sekarang perusahaan ini semakin berkembang pesat, dan merupakan sesuatu perusahaan penghasil jasa jahit sepatu yang ada di Temuwulan Jombang. Semakin banyak pesaing yang serupa dalam bidang pembuatan sepatu membuat perusahaan ini bertekad untuk terus meningkatkan kinerjanya demi menjaga produk yang berkualitas. Di UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan mempekerjakan karyawan mulai jam 07.00 sampai jam 15.00, jika lembur dan ada bahan yang untuk dikerjakan sekarang bisa sampai jam 17.00.

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi karyawan yang bekerja, jika motivasi kerja karyawan tinggi maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan barang yang berkualitas. Jika motivasi kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan belum optimal. Peneliti Rozalia (2015) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun selain motivasi kerja ada disiplin kerja yang telah mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam

manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Menurut Sutrisno (2016), mengatakan disiplin kerja adalah dimana suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap aturan atau ketetapan perusahaan. Berdasarkan informasi yang telah diterima dari Manager SDM, karena tidak adanya kehadiran karyawan yang masuk dan pulang kerja dengan seandainya sendiri adapun juga tidak memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang diterima oleh atasan, dan juga tidak bisa berhati-hati dalam memulai pekerjaan. Adapun menurut hasil pengamatan di lapangan bahwa disiplin tinggi dilihat dari kehadiran karyawan berangkat dan pulang dengan tepat waktu yang sudah ditetapkan perusahaan, namun tidak diataati oleh karyawan dengan kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan juga bisa dilihat kurangnya kerja sama antara rekan kerja sehingga hasil yang dikerjakan tidak optimal.

Dengan adanya disiplin karyawan harus bisa mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, Heriyanto (2016). Peneliti Marayasa (2019) disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian yang telah disampaikan, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah berdampak pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Wirasena Inti Nusa Temulawan? (2) Apakah berdampak pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Wirasena Inti Nusa Temulawan?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD Wirasena Inti Nusa Temulawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

B. TINJAUAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Menurut Pabundu (2006), kinerja yaitu semua hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pengertian ini tidak akan menekankan kinerja individu tetapi juga kinerja kelompok. Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa di atas yang dijelaskan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam tujuan yang diharapkan karyawan agar bisa dicapai baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang yang ada dan tanggung jawab diberikan karyawan.

Menurut Kasmir (2016), faktor yang mempengaruhi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Motivasi Kerja: Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

2. **Disiplin Kerja:** Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Menurut Kasmir (2016), indikator kinerja karyawan yaitu:

1. **Kualitas (mutu):** Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. **Kuantitas (jumlah):** Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh karyawan.
3. **Waktu (jangka waktu):** Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. **Kerja sama antar karyawan:** Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2. Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009) 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. Menurut Hasibuan (2010) Motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Syahyuti (2010) Motivasi adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan untuk sikap mental karyawan dalam situasi kerja agar bisa memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi diatas yang dijelaskan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sikap kerja karyawan yang semangat dalam mencapai tujuan mencapai perusahaan.

Secara rinci, indikator motivasi menurut Syahyuti (2010) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Dorongan mencapai tujuan:** Seorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Dorongan tersebut dapat berasal dari diri sendiri maupun dari organisasi.
2. **Semangat kerja:** Sikap mental dari individu yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaan. Semangat kerja dapat mendorong seorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
3. **Tanggung jawab:** Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

3. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku

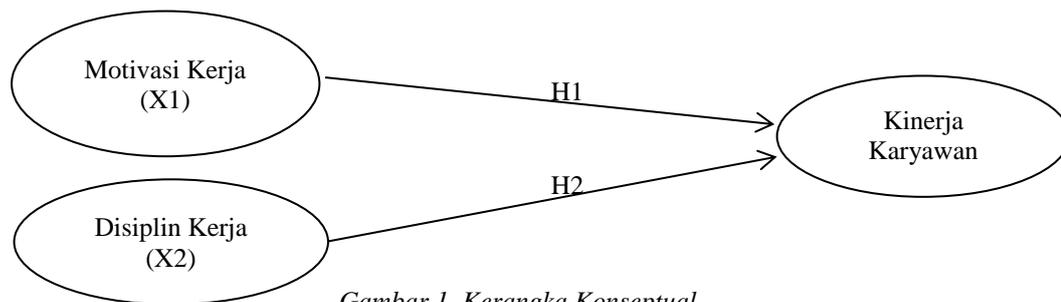
serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Sutrisno (2009) Disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian disiplin diatas yang menurut para ahli didapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan sikap hormat kepada karyawan dalam menaati peraturan perusahaan untuk menjalankan tanggung jawab dalam mencapai kebijakan prestasi kerja.

Menurut Rivai (2014), mengatakan indikator-indikator disiplin yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran: Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur sebuah tingkat kedisiplinan dan biasanya sering dilakukan oleh semua karyawan yang memiliki disiplin kerja dalam kedatangan karyawan bekerja untuk tempat waktu.
2. Ketaatan pada Kewajiban dan Peraturan Kerja: Karyawan yang memiliki sifat taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja yang sudah ditetapkan perusahaan dan selalu mengikuti pedoman kerja yang sudah ditetapkan.
3. Ketaatan pada standar Kerja: Dalam hal ketaatan pada standar kerja dapat dilihat melalui tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang sudah diberikan oleh atasan kepadanya.
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi: Setiap karyawan wajib memiliki kewaspadaan tinggi, selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis: Dari beberapa karyawan yang harus bersikap sopan saat melakukan pekerjaan, ada mungkin sebagian pernah melakukan tindakan yang kurang sopan terhadap pelanggan maupun rekan kerja.

4. Kerangka Kopsetual

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori maka dapat digambarkan kerangka konseptual dari penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

5. Hipotesis

H1: Diduga motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H2: Diduga disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010) dalam metode kuantitatif, data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu explanatory research. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2014). Dalam penelitian ini penulis menggunakan 3 variabel yaitu variabel bebas, motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian karyawan di UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang. Dalam operasionalisasi skala pengukuran data menggunakan skala interval, yaitu menggunakan skala *Semantic Differential* yaitu merupakan salah satu cara untuk menentukan skor berdasarkan penilaian bipolar. Menurut *Cooper and Schindler* (2006), *semantic differential scale* adalah ukuran psikologi yang digunakan untuk mengukur suatu objek menggunakan skala bipolar. Dengan *semantic differential scala*, variabel yang akan diukur dijabarkan dalam dua kutub, yaitu baik-buruk, tinggi-rendah, selalu-tidak pernah, besar-kecil dan lainnya yang berhubungan dengan kutub positif dan negatif. Metode penelitian data dengan cara penyebaran angket, wawancara, dokumentasi atau observasi. Objek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi sebanyak 33 responden UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrument yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, uji asumsi klasik, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi (R²).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Awal mula UD Wirasena Inti Nusa berdiri di Gedung KUBD (Koperasi Unit Badan Desa) desa Hardomulyo, Jombang dan baru pindah di Desa Temuwulan Jombang pada akhir tahun 2016. Pabrik Wirasena Inti Nusa ini beralamat Ds.Temuwulan, Kec Perak, Kab Jombang Jawa Timur merupakan salah satu pabrik yang produksi jasa jahit sepatu. Pabrik Wirasena Inti Nusa UD Wirasena Inti Nusa adalah pabrik jasa jahit KAP (Upper) dan berdiri pada 24 Januari 2000 sampai sekarang perusahaan ini semakin berkembang pesat dan didirikan oleh Bapak Agung.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2014) dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi r diatas 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen itu valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisi-kisi pertanyaan	R hitung	Nilai Koefisien	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.558	0.3	Valid
	Y.2	0.474	0.3	Valid
	Y.3	0.823	0.3	Valid
	Y.4	0.724	0.3	Valid
Motivasi Kerja (X1)	X _{1.1}	0.788	0.3	Valid
	X _{1.2}	0.772	0.3	Valid
	X _{1.3}	0.774	0.3	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X _{2.1}	0.443	0.3	Valid
	X _{2.2}	0.729	0.3	Valid
	X _{2.3}	0.383	0.3	Valid
	X _{2.4}	0.552	0.3	Valid
	X _{2.5}	0.721	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari 0,3 sehingga semua item pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali (2016). Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha*, Sugiyono (2010). Suatu dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0.6 . Dan jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2009).

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien a	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.752	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0.811	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.718	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan dari data tabel diatas menunjukkan hasil uji realibitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai nilai *Alpha Cronbach* > 0.6 . Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dalam kuesioner adalah realibel. Dengan demikian semua item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan membuat persamaan regresinya. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.047	1.139		.919	.366
1 Motivasi Kerja	.385	.111	.334	3.467	.002
Disiplin Kerja	.541	.079	.660	6.848	.000

Sumber : data SPSS (diolah) 2020

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = 1.047 + 0,385 X_1 + 0,541 X_2$

Hasil persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa variabel “Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja” memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan dan sangat pengaruh untuk disiplin, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

3. Pengujian Hipotesis Dengan Uji T Atau Uji Parsial

Uji parsial (t test) dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independent yaitu kinerja karyawan terhadap variabel dependen, yaitu motivasi kerja dan disiplin. Dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Perbandingan t hitung dan t tabel

No.	Variabel	Nilai t	Signifikasi	Tabel t
1.	Motivasi Kerja	3,587	0,001	1,692
2.	Disiplin Kerja	5,555	0,000	1,692

Sumber: data SPSS (diolah) 2020

Berdasarkan yang di atas, maka dapat dijelaskan hal-hal berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,587 > t tabel sebesar 1,692 dengan tingkat signifikan t lebih kecil dari 0,05 (Sig t = 0.001 < 0.05). Maka Hipotesis pertama atau **H1 diterima**, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel Disiplin (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,555 > t tabel sebesar 1,692 dengan tingkat signifikan t lebih kecil dari 0,05 (Sig t = 0.000 < 0.05). Sehingga Hipotesis kedua atau **H2 diterima**, artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.

4. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinansi (R²) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinansi adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel dependen sangat terbatas. Berikut disajikan nilai koefisien determinansi yang tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.916 ^a	.840	.829

Sumber: data SPSS (diolah) 2020

Dari hasil SPSS versi 20 yang terdapat pada tabel ini adalah Koefisien diterminasi (R²) pada penelitian ini sebesar 0,840 artinya kinerja karyawan melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan disiplin sebesar 84% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu 100% - 84 = 16%. Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menemukan faktor lain yang belum peneliti teliti dalam peneliti ini seperti kepuasan kerja dan kompetensi.

5. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang. Artinya apabila motivasi kerja karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi pula kinerjanya. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD Wirasena Inti Nusa ini didukung oleh item yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk pekerjaan yang telah dilakukannya. Hal ini menurut responden bahwa di UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan ini telah sesuai yang sudah diterapkan karyawan agar bisa menyelesaikan dengan tepat waktu.

Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting bagi pabrik, karena berkaitan dengan dorongan mencapai tujuan dan semangat kerja serta tanggung jawab. Motivasi ini yang memiliki dorongan untuk mencapai tujuan dalam semangat kerja untuk memiliki tanggung jawab, jika motivasi ini rendah maka tidak terdapatnya untuk bisa mencapai suatu kinerja yang maksimal didalam bekerja.

Karyawan akan bisa memotivasi dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu agar bisa memberikan dorongan untuk hasil yang maksimal yang sudah ditentukan, dan jika karyawan melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi kerja sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan bisa memiliki ketrampilan yang sudah dimilikinya maka hal ini untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu karyawan semangat kerja karena adanya kondisi dalam bekerja yang dilakukannya pada saat melakukan tugas.

Karyawan dalam situasi bekerja terdapat adanya untuk semangat kerja agar dilihat dari adanya dorongan dalam bekerja. Dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan ini tinggi karena karyawan bisa memberikan tanggung jawab yang optimal agar bisa menyelesaikan pekerjaannya di UD Wirasena Inti Nusa. Dalam penyebaran angket karyawan ingin dipandang baik, dan menjawab asal-asal waktu pengisian angket maka hal itu kinerja dinyatakan tinggi.

Peneliti yang dilakukan oleh Marayasa (2019) dalam judul pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Bank Dinar Indonesia, hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Demikian penelitian yang dilakukan oleh Rozalia (2014) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pattindo Malang), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa disiplin mampu meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang. Artinya apabila disiplin karyawan semakin baik disiplin kerja karyawan maka pekerjaan juga akan selesai tepat waktu dan kinerja karyawan juga akan meningkat. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD Wirasena Inti Nusa ini didukung oleh item yang menunjukkan bahwa karyawan belum optimal dalam disiplin karena masih memiliki ketaatan pada standart kerja dalam pekerjaan yang telah dilakukannya. Hal ini menurut responden bahwa di UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan ini telah sesuai yang diterapkan karyawan agar bisa menjalankan tanggung jawab dalam mencapai kebijakan prestasi kerja.

Pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan sangat penting bagi pabrik. Karena berkaitan dengan kehadiran untuk kedatangan karyawan, ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, ketaatan pada standart kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis dalam suatu pekerjaan. Jika disiplin tidak diberlakukan maka kinerja karyawan akan menurun dan bisa membuat kondisi pabrik menjadi memburuk.

Setiap karyawan akan menunjukkan disiplin dalam jam kerja masuk dengan harus datang dan pulang kerja sesuai jadwal yang telah sudah ditentukan karena setiap masuk kerja dimulai jam 07.00 pagi dan sampai pulang jam 15.00 adapun jika ada lembur jam 17.00. Karyawan harus menaati peraturan kerja yang sudah ditetapkan di pabrik untuk tidak bekerja dengan seenaknya sendiri dan harus mengikuti peraturan pabrik. Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang sudah diberikan oleh atasan dan harus dikerjakan sesuai perintah yang diberikan. Karyawan juga harus mengerjakan

pekerjaan dengan tingkat kewaspadaan tinggi yang dikerjakan selalu berhati-hati saat bekerja. Dengan ini karyawan harus bekerja etis saat melakukan pekerjaan agar tidak mengabaikan saat mulai dari tindakan yang kurang sopan, hingga tidak menaati peraturan pada apa yang dikerjakan. Karena itu terkadang sikap disiplin tidak bisa diterapkan dengan mudah oleh semua kinerja karyawan. Dan dalam observasi ini disiplin kurang menghadapi tata tertib yang selama ini sudah diterapkannya. Dalam penyebaran angket karyawan ingin dipandang baik, dan menjawab asal-asal waktu pengisian angket maka hal itu kinerja dinyatakan tinggi.

Peneliti yang dilakukan oleh Hendry (2017) dalam judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Musty Jaya, hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian penelitian yang dilakukan oleh Yani (2017) dalam judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Prima Cabang Banjarmasin, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat pada UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja berdampak secara positif terhadap kinerja karyawan produksi pada UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.
- b. Disiplin kerja berdampak secara positif terhadap kinerja karyawan produksi pada UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.

F. SARAN

Dengan mempelajari serta mengevaluasi keadaan yang di UD Wirasena Inti Nusa Jombang dan berdasarkan hasil penelitian maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

- a. Pihak UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang harus lebih memotivasi dalam semangat kerja untuk hubungan sesama karyawan. Dalam hal ini atasan atau mandor diharapkan untuk memberikan peringatan kepada karyawan, agar tujuan setiap karyawan untuk bisa kegairahan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dalam mencapai suatu tujuan pekerjaan.
- b. Pihak UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang harus meningkatkan disiplin kerja dalam ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja dalam situasi kerja, misalnya dengan harus menaati peraturan kerja yang sudah diterapkan oleh pabrik untuk itu karyawan harus bisa melaksanakannya agar mengikuti pedoman kerja yang sudah ditetapkannya.
- c. Pihak UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang harus lebih lagi meningkatkan dalam kinerjanya karena karyawan yang bekerja harus mempunyai kemampuan agar bisa memperoleh penghasilan.
- d. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel selain Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel yang diteliti yakni faktor seperti kepuasan kerja dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perpustakaan Nasional : Katalog Dalam Terbitan (KDT).

- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, (2006). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Media Global Edukasi.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* . Penerbit Alfabeta Bandung.
- Edy,Sutrisno,(2016),*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Sawo Raya Jakarta.
- Heriyanto. (Desember 2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 67–76.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ir.Syofian Siregar, M. (April 2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Persandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasiran, Moh.(2008). *Metode Penelitian; Refleksi Pengembangan Pemahaman dan Penyusunan Metodologi Penelitian (UIN Malang Press)*.
- LinovHR, A. (2020, Januari 16). *Motivasi Kerja : Pengertian, Indikator, & Cara Meningkatkan!* Retrieved from <https://www.linovhr.com/motivasi-kerja/>.
- Marayasa, N. (Oktober 2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif* .
- Rozalia, N. A. (September 2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Ronal, R. (Oktober 2014). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt.Babussalam Baru bagian pemasaran. *JOM Fekon*.
- Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sucipto, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke 9*. Rawamangun Jakarta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahyuti. (2010). *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwara, Jakarta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011) *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.Bandung: Alfabeta.
- W, R. P. (Juni 2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.

Yani, Y. A. (September 2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Prima Cabang Banjarmasin. *Penelitian Mahasiswa Dan Dosen Stimi Banjarmasin*.