

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. SENANG KHARISMATEX KEBAKKRAMAT, KARANGANYAR

Laura Trivena Susana¹⁾, Kim Budiwinarto²⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta, ²⁾ Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: lauratrivena99@gmail.com¹⁾, kimbudiwinarto07@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of production employees at PT. Senang Kharismatex Kebakkramat. This research is a quantitative case study. This research consists of one dependent variable and two independent variables. The dependent variable in the study is employee performance. The independent variables in this study were motivation and work discipline. This sampling technique used random sampling technique. The number of samples used in this study was 60 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression test, F test, t test, and coefficient of determination test. The results showed that the motivation variable had a significant effect on employee performance while work discipline had no significant effect on employee performance, the two variables simultaneously had a significant effect on the performance of production employees at PT. Senang Kharismatex Kebakkramat, Karanganyar. The influence of motivation and work discipline variables on the performance of production employees at PT. Senang Kharismatex Kebakkramat, Karanganyar by 24.7%.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan kain tenun kini menjadi salah satu bisnis yang sangat pesat perkembangannya di industri kreatif. Tak kurang dari 100 perusahaan dan butik di Indonesia yang tumbuh subur dengan berbagai produk kreativitasnya, bahkan persaingan di kota Solo sendiri sudah sangat ketat antara para pelaku bisnis tenun. Mulai dari persaingan harga hingga persaingan kualitas dan kreativitas design sebagai bentuk media publikasi dan promosi yang mampu membuat produk yang mereka tawarkan lebih dikenal banyak orang. Dengan persaingan yang begitu keras dalam bisnis ini membuat para produsen perlu untuk melakukan promosi untuk memperkenalkan produk yang mereka tawarkan ke pasar dan mencuri perhatian. Dimana dengan promosi yang efektif dan tepat sasaran maka perusahaan bisa segera merasakan manfaat dari promosi tersebut. Selain itu untuk memperkenalkan produk yang ditawarkan, media promosi memiliki tujuan utama bagi perusahaan yaitu untuk meningkatkan minat beli konsumen.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang memiliki peranan penting dan tidak dapat dilepaskan dari kegiatan organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengelola sistem dan subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik dapat menunjang keberhasilan bisnis suatu perusahaan. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi kegagalan bisnis suatu perusahaan. Maka faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi, dan disiplin kerja. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Manajer harus bisa mempengaruhi karyawannya agar memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, karena dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dengan bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Pentingnya motivasi karyawan tidak hanya cukup disoroti dalam konteks organisasional. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, lebih efisien, dan lebih bersemangat untuk lebih bekerja menuju tujuan organisasi dari pada karyawan yang memiliki pengalaman motivasi dengan tingkat yang

rendah, terdapat sebuah permasalahan dalam variabel motivasi yaitu, sebagian besar karyawan terlalu bergesah-gesah dalam pekerjaannya, sehingga banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan permasalahan terkait dengan disiplin kerja yaitu adanya peraturan-peraturan tertulis yang tidak ditaati.

Menurut Hasibuan *dalam* Sutrisno (2017) mengartikan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain motivasi, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan. Menurut Prijodarminto *dalam* Syuaib (2017) mengartikan bahwa disiplin yaitu sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Dalam hal ini, sikap dan perilaku tersebut tercipta melalui proses pembinaan keluarga, pendidikan, dan pengalaman, atau pengenalan dari keteladanan lingkungannya. Dengan demikian, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Senang Kharismatex Kebakkramat, Karanganyar?, (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Senang Kharismatex Kebakkramat, Karanganyar?, dan (3) Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Senang Kharismatex Kebakkramat, Karanganyar?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Senang Kharismatex Kebakkramat, Karanganyar, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Senang Kharismatex Kebakkramat, Karanganyar, dan (3) pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Senang Kharismatex Kebakkramat, Karanganyar.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia, seperti posisi manajemen, pengadaan pegawai atau rekrutmen, penyaringan pelatihan, kompensasi, penilaian prestasi kerja karyawan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2018). Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari dan mengatur tenaga kerja di dalam instansi dengan melakukan pemberdayaan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja untuk mengembangkan kinerjanya agar dapat mencapai visi dan misi dari instansi, tenaga kerja, maupun masyarakat.

Motivasi

Maslow mengembangkan teori motivasi dalam bahasa Indonesia, berasal dari kata motif yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam diri subyek untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Motif tersebut menjadi dasar kata motivasi yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Menurut Rivai (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku

dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Menurut Abraham Maslow *dalam* Mangkunegara (2017) bahwa indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2016) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Simamora *dalam* Sari (2013) bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Penggunaan seragam yang ditentukan
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Kinerja Karyawan

Setiap organisasi mengharapkan hasil kerja terbaik dari pegawainya. Begitupun sebaliknya bawahan mengharapkan balas jasa yang setimpal atas kinerjanya. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja optimal guna mencapai tujuan bersama. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Berdasarkan pengertian kinerja pegawai dari para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan perwujudan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan serta mengembangkan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Penelitian Terdahulu

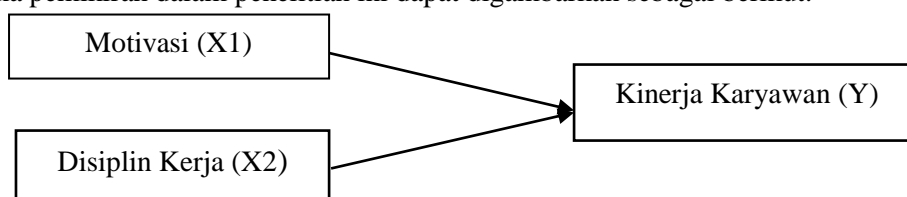
Penelitian ini merujuk hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu. Adapun hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Setiawan (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Hasil dari penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
2. Syafrina (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Hasil dari penelitian disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
3. Kurniawan (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktifitas kinerja karyawan pada PT. Daya Perkasa. Hasil dari peneliti disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Daya Perkasa.

4. Ekhsan (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Hasil dari penelitian disimpulkan bahwa menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistic.
5. Marayasa dan Faradila (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. Hasil dari penelitian disimpulkan bahwa, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Dinar Indonesia, disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Dinar Indonesia, dan motivasi dan disiplin kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Dinar Indonesia.
6. Effendi dan Yogie (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Bukit Hijau Kecamatan Rawas Ilir Kabupaten Musi Rawas Utara. Hasil dari penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Bukit Hijau Estate Kecamatan Rawas Ilir Kabupaten Musi Rawas Utara.
7. Tusholihah, dkk (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja *outsourcing* di PT. Citus Cabang Jawa Ba. Hasil dari penelitian disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citus dengan hasil nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , sedangkan variabel disiplin kerja secara parsial tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citus dengan hasil nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} .
8. Kristanti dan Lestari (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi (studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). Hasil dari penelitian disimpulkan bahwa secara parsial kedua variabel yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja, begitu pula apabila perusahaan bisa memotivasi karyawan dengan baik maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara bersama-sama kedua variabel yaitu disiplin kerja dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Hasyim, dkk (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex. Hasil penelitian dan analisis ini adalah motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bahwa jika menggunakan uji secara parsial, atau tidak dibaurkan maka variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini bisa dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan nilai sig lebih besar dari 0,05. Sedangkan jika menggunakan uji secara simultan atau dilakukan secara bersama-sama maka variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini bisa dilihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} .
10. Sukardi (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. Hasil dari Penelitian disimpulkan bahwa adalah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian, yaitu:

1. Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi di PT Senang Kharismatex Kebakkramat, Karanganyar.
2. Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi di PT Senang Kharismatex Kebakkramat, Karanganyar.
3. Diduga ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi di PT Senang Kharismatex Kebakkramat, Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Ukuran populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Senang Kharismatex yang berjumlah 596 karyawan. Menurut Arikunto bahwa untuk menentukan besarnya sampel apabila subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, namun populasi lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Dalam penelitian ini sampel diambil 10% dari jumlah populasi yaitu 596 karyawan sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan *probability sampling* dengan pendekatan teknik *sample random sampling*. Dalam penelitian ini, Variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah motivasi dan disiplin kerja. Adapun definisi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Menurut Notoatmodjo (2015) bahwa motivasi berasal dari kata latin (*moreve*) yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Menurut Abraham Maslow *dalam* Mangkunegara (2017) bahwa indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki
- d. Kebutuhan akan harga diri
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

2. Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016) bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Simamora *dalam* Sari (2013) bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kepatuhan pada peraturan
- b. Efektif dalam bekerja
- c. Penggunaan seragam yang ditentukan
- d. Kehadiran tepat waktu
- e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Prawirosentono *dalam* Sinambela (2016) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Robbins (2016) bahwa indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

Indikator-indikator tersebut untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan dalam kuesioner. Tanggapan responden diukur dengan skala Likert yaitu: sangat setuju (skor 5), setuju(4), ragu-ragu (skor 3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Teknik analisis ini digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dibuat model sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

b_0 : Koonstanta

b_1 : Koefisien regresi variabel motivasi

b_2 : Koefisien regresi variabel disiplin kerja

X_1 : Variabel motivasi

X_2 : Variabel disiplin kerja

e : Error

Perhitungan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Responden

Deskriptif responden bagian produksi di PT. Senang Kharismatex dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Dalam penelitian ini peneliti membagikan kuesioner sebanyak 60 kuesioner. Deskriptif responden ditunjukkan melalui data persentase. Berikut ini adalah hasil deskriptif tentang responden:

1. Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	32	53,3
Perempuan	28	46,7
Jumlah	60	100

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 32 orang (53,3%) dan responden perempuan sebanyak 28 orang (46,7%).

2. Usia Responden

Gambaran responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Umur

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30	23	38,3
30 - 40	15	25,0
> 40	22	36,7
Jumlah	60	100

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 23 Orang (38,3%), responden dengan usia 30-40 tahun sebanyak 15 orang (25,0%), dan responden dengan usia 40 tahun ke atas sebanyak 22 orang (36,7%).

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SD	5	8,3
SMP	4	6,7
SMA	44	73,3
Diploma	7	11,7
Jumlah	60	100

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa ada responden dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 5 orang (8,3%), responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 4 orang (6,7%), responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 44 orang (73,3%), dan responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 7 orang (11,7%).

4. Lama Bekerja Responsen

Gambaran responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1 - 3	12	20,0
3 - 5	18	30,0
> 5	30	50,0
Jumlah	60	100

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa responden dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 12 orang (20,0%), responden dengan lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 18 orang (30,0%), dan responden dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 30 orang (50,0%).

Hasil Penelitian

Untuk mengetahui hasil penelitian ada tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Senang Kharismatex Kebakkramat Karanganyar menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	8,599	3,088	2,785	0,007
Motivasi (X ₁)	0,460	0,125	3,677	0,001
Disiplin Kerja (X ₂)	0,106	0,143	0,743	0,461
F-hitung = 9,356				0,000
R² = 0,247				

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari hasil perhitungan pada tabel 5 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda tersebut sebagai berikut:

$$Y = 8,599 + 0,460X_1 + 0,106X_2 + e$$

Pada tabel 5 nampak bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,46. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan bagian produksi PT. Senang Kharismatex Kebakkramat Karanganyar juga semakin meningkat. Dengan kata lain, jika motivasi meningkat satu poin, maka kinerja karyawan bagian produksi Senang Kharismatex Kebakkramat Karanganyar meningkat sebesar 0,46 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel motivasi ini digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,677 dengan nilai sig sebesar 0,001. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai sig sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Senang Kharismatex Kebakkramat, Karanganyar. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Senang Kharismatex Kebakkramat Karanganyar diterima.

Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,106. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan bagian produksi PT. Senang Kharismatex Kebakkramat Karanganyar juga semakin meningkat. Dengan kata lain, jika disiplin kerja meningkat satu poin, maka kinerja karyawan bagian produksi PT. Senang Kharismatex Kebakkramat Karanganyar meningkat sebesar 0,106 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel disiplin kerja ini digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,743 dengan nilai sig sebesar 0,461. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai sig sebesar 0,461 lebih besar dari 0,05, maka hasil uji t adalah tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Senang Kharismatex Kebakkramat Karanganyar. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Senang Kharismatex Kebakkramat Karanganyar ditolak.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Senang Kharismatex Kebakkramat Karanganyar didasarkan pada hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 5 diperoleh F-hitung sebesar 9,356 dengan nilai sig sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Senang Kharismatex Kebakkramat Karanganyar. Berdasarkan pada nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Senang Kharismatex Kebakkramat Karanganyar adalah sebesar 24,7%.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Senang Kharismatex Kebakkramat Karanganyar, sehingga semakin meningkat motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan karyawan yang termotivasi sangat tinggi. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Setiawan (2015), Kurniawan (2018), Ekhsan (2019), Marayasa dan Faradila (2019), Effendi dan Yogie (2019), Tusholihah, dkk(2019), dan Sukardi (2021) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Hasyim, dkk (2020) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Senang Kharismatex Kebakkramat Karanganyar. Hal ini dikarenakan terlalu ketat peraturan yang tertera, sehingga membuat karyawan jenuh atau tidak melakukan pekerjaannya dengan optimal. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Tusholihah, dkk (2019), dan Hasyim, dkk (2020) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Kurniawan (2018), Ekhsan (2019), Marayasa dan Faradila (2019), Effendi dan Yogie (2019), Tusholihah, dkk (2019), dan Sukardi (2021) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Senang Kharismatex Kebakkramat, Karanganyar.
2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Senang Kharismatex Kebakkramat, Karanganyar.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Senang Kharismatex Kebakkramat, Karanganyar.

Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penelitian dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT. Senang Kharismatex Kebakkramat, Karanganyar sebaiknya terus dipantau lagi motivasi dan disiplin kerja agar kinerja karyawan bagian produksi dapat meningkat dan berkembang sesuai dengan yang diharapkan.
2. Bagi perusahaan PT Senang Kharismatex Kebakkramat, Karanganyar diharapkan khususnya disiplin kerja bagi karyawannya lebih diperhatikan lagi agar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bisa lebih baik lagi.
3. Masih banyak faktor-faktor yang lain juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum dapat diuji dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lainnya agar dapat memperoleh perbandingan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih meningkatkan penelitian melalui perusahaan atau instansi sebagai sampel penelitian dan periode penelitian dalam meneliti pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*. Vol. 1 NO. 1: 88-98.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 13 No. 1: 1-13.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. Vol. 3 No. 2: 58-69.
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*. Vol. 2 No. 2: 315-330.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*. Vol. 4 No. 2: 107-116.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 2 No. 1.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Mengelola SDM Perusahaan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Gaya Media.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*. Vol. 1 No. 2: 43-53.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syuaib, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY): Trussmedia Grafika.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Riau: Economic and Business Review*. Vol. 8 No. 4: 1-12.

Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*. Vol. 4 No. 1: 29-42.

Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*. Vol. 5 No 2: 1-11.