

**Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi
PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek**

Linda Kusumawati

Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN IM, Jl. Belitung No. 7, Merdeka, Bandung

Email : lkusumawati93@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to see (1) the effect of discipline on the performance of employees of the Production division of PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek, (2) the influence of motivation on the performance of employees of the Production division of PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek, and (3) the influence of discipline and motivation on the performance of employees of the Production division of PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek. This type of research is an associative study, which is a study that asks the relationship between two variables. The number of samples in this study were 100 respondents. By using non probability sampling techniques and techniques to organize data through questionnaires. The hypothesis was tested with the analysis of the validity test, reliability test, F test, T test, correlation coefficient and multiple linear regression test. The results showed that (1) had a positive and significant effect on the performance of employees of the production division of PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek with a significance value of 0.000, (2) motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of the production division of PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek with a significance value of 0.000, and (3) discipline and motivation simultaneously have a significant positive effect on employee performance variables with a significance of 0.000.

Keywords: Discipline, Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek, (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek, dan (3) pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek. Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Dengan menggunakan Teknik non probability sampling dan

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hipotesisnya diuji dengan Analisa Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji F, Uji T, Koefesien Korelasi dan Uji Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek dengan nilai signifikansi 0,000, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek dengan nilai signifikansi 0,000, dan (3) disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan, sebab sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membantu tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan itu maka perusahaan dituntut adanya Manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Manajemen sumber daya manusia ,merupakan usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Motivasi atau dorongan karyawan dalam menjalankan kewajibannya berpengaruh sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Motivasi menggambarkan keinginan karyawan untuk bekerja dengan sungguh – sungguh. Hubungan motivasi dengan kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Ivansevich dan Donnely (2012) dalam kesimpulannya tentang motivasi mengemukakan bahwa motivasi terkait erat dengan perilaku dan prestasi kerja.

Menurut Stolovitch and Keeps dalam Veithzal Rivai Ahmad Fawzi (2012), kinerja merupakan hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Bernadian dalam Sedarmayanti (2012)

kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Dan menurut W. F Cascio dalam Robbins (2012), kinerja adalah suatu hal yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat suatu keputusan.

McClelland 1961 dalam Robbins (2011:232) dikatakan bahwa prestasi (Achievement), Kekuasaan (Power) dan afiliasi (Affiliation) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan reward akan lebih sering muncul. McClelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup dan untuk kerja.

Hasibuan dalam (Sinambela 2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hani Handoko berpendapat bahwa pendisiplinan untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sementara itu, sasaran – sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif yang bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan pergawainya yang berbuat salah. Tindakan negative ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, antipasti atau kelesuan, dan ketakutan kepada penyelia.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan laporan ini penulis menggunakan metode asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Dimana hubungan antara

variable dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran – ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini terdapat variable independent (yang mempengaruhi) dan dependent (dipengaruhi). Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011:89) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel Error! No text of specified style in document..1

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Indikator	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	9,091	1,205	
Disiplin (X1)	0,370	0,046	0,610
Motivasi (X2)	0,328	0,076	0,325

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang diperoleh seperti pada table 4.33, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 9,091 + 0,370X_1 + 0,328X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variable independent dengan variable dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai Constant (α) memiliki nilai sebesar 9,091 menyatakan bahwa jika Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) sama dengan nol (0), maka nilai variable dependen Kinerja Karyawan adalah 9,091.
2. Variable disiplin memiliki koefesien regresi beranda positif yang artinya terjadi hubungan positif antara disiplin dengan kinerja karyawan, semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawannya.
3. Variable motivasi memiliki koefesien regresi berganda positif yang artinya hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawannya.

Tabel Error! No text of specified style in document..2

Hasil Output Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	926,346	2	463,173	181,825	.000 ^b
	Residual	247,094	97	2,547		
	Total	1173,440	99			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Berdasarkan tabel diatas didapat hasil uji anova dimana F hitung sebesar 181,825 dengan tingkat probabilitas 0,000 sig (signifikan). Syarat uji yang digunakan adalah apabila taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai probabilitas koefesien regresi lebih kecil dari 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat dikonfirmasi. Dengan demikian Disiplin dan Motivasi merupakan variable bebas secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel Error! No text of specified style in document..3

**Uji t Parsial
Coefficients^a**

Indikator	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,091	1,205		7,546	0,000
	Disiplin	0,370	0,046	0,610	8,102	0,000
	Motivasi	0,328	0,076	0,325	4,312	0,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Pengolahan data primer 2021

Hipotesis Disiplin

Ho : $r = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : $r > 0$, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian uji parsial menunjukkan nilai t untuk Disiplin adalah sebesar 8,102 dengan tingkat signifikan 0,000, karena $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variable Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

Hipotesis Motivasi

Ho : $r = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : $r > 0$, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian uji parsial menunjukkan nilai t untuk Motivasi adalah sebesar 4,312 dengan tingkat signifikan 0,000, karena $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian hipotesis variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek.

Tabel Error! No text of specified style in document..4

Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	0,789	0,785	1,596

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variabel : Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefesien determinasi (R square) sebesar 78,9%. Hal ini menunjukkan 78,9% dari variable kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh disiplin dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin menurut tanggapan karyawan produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek termasuk dalam kategori “Tinggi”. Skor tertinggi ada pada pernyataan memakai tanda pengenal di dalam perusahaan.
2. Motivasi menurut tanggapan karyawan produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek termasuk dalam kategori “Tinggi”. Skor tertinggi ada pada pernyataan memiliki hubungan erat dengan semua rekan kerja.
3. Kinerja Karyawan menurut tanggapan karyawan produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek termasuk dalam kategori “Tinggi”. Skor tertinggi ada pada pernyataan bertanggung jawab melaksanakan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Secara parsial ataupun simultan disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek bagian Produksi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung, N. D., I Gde, A. S., & I Wayan, M. U. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, 173-184.
- Asep Hardiansyah, Soehardi, & Zahara Tussoleha Rony. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian d Management dan Partnership Operation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, Volume 6 No 2,, 147-161.
- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, Vol. 2, No. 1, Juni 2018, 1-22.
- Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, & Yuniadi Mayowan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 48 No. 1 Juli 2017|, 28-35.
- Fitriani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di DI FAVEHOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA. Yogyakarta: UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA.
- Goda, V. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- heodora, O. T. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap KInerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA* Vol. 3, No. 2, (2015), 187-194.

- Juliana, S. N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kartika, D. A., Ariadi, S., & Siti, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK – Volume 2 Nomor 1 Juli 2019, 101-118.
- Khumaedi, E. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Setra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2, Nomor 1, Maret 2016, 66-77.
- Martiani, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bumi Anugrah Mandiri Palembang. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Nur, A. R., Hamida, N. U., & Ika, R. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 26 No. 2 September 2015|, 1-8.
- Pranata, R. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Ridwan, I. L., Heru, S., & Muhammad, F. R. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014|, 1-8.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. Jurnal Sinar Manajemen Vol 5, No 2, 2018, 98-103.
- S, M. A. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar. Makasar: Universitas Islam Negeri Alauddin.

- Sanjaya, M. T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Shintya, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Widayaningtyas, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.