

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
(Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)**

Desi Kristanti<sup>1</sup>

Universitas Kediri  
desikristanti@unik-kediri.ac.id

Ria Lestari

Universitas Kediri<sup>2</sup>  
Ria\_lestari@unik-kediri.ac.id



**Jurnal Nusantara**  
Aplikasi Manajemen Bisnis

<http://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/index>

E-ISSN : 2528-0929

P-ISSN : 2549 - 5291

Diterima: 18 Agustus 2019

Revisi : 28 September 2019

Disetujui: 18 Oktober 2019

<https://DOI>

10.29407/nusamba.v4i2.1380

*Abstract*

Penelitian ini tentang : (1) Bagaimana pentingnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya (2) Bagaimana pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya, dan (3) Bagaimana pentingnya disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan yang sekaligus merupakan populasi penelitian. Dasar penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode kuesioner dan mempelajari data berupa laporan dan bukti-bukti yang berkaitan dengan penelitian. Data dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan program pengolah data SPSS for Windows.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya. (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya. (2) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya, dan (3) Ada pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,457 atau 45,7%, yang artinya kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 45,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi , Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Jika disiplin kerja baik dan motivasi kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:18), motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external motivation*). Berdasarkan teori motivasi dari Abraham Maslow, indikator motivasi kerja yaitu Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*), Kebutuhan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*), Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem or Status Needs*), dan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Pratama Karya. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan kuisioner

yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai keadaan yang sebenarnya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pratama Karya yang berlokasi di Jalan Banaran Raya No 150 Kelurahan Banaran Kecamatan Pesantren Kota Kediri. Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan Interview, kuisiner, dan studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah alat uji berupa kuesioner tersebut layak atau tidak digunakan dalam keperluan penelitian. Berikut hasil pengujian instrumen :

**Tabel : Uji Validitas**

No.	Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Validitas
<b>Variabel Disiplin Kerja (X1)</b>				
1.	DK.1	0,553	0,273	Valid
2.	DK.2	0,772	0,273	Valid
3.	DK.3	0,513	0,273	Valid
4.	DK.4	0,597	0,273	Valid
5.	DK.5	0,658	0,273	Valid
6.	DK.6	0,519	0,273	Valid
<b>Variabel Motivasi Kerja (X2)</b>				
1.	MK.1	0,712	0,273	Valid
2.	MK.2	0,669	0,273	Valid
3.	MK.3	0,627	0,273	Valid
4.	MK.4	0,691	0,273	Valid
5.	MK.5	0,250	0,273	Valid
6.	MK.6	0,500	0,273	Valid
7.	MK.7	0,715	0,273	Valid
8.	MK.8	0,646	0,273	Valid
<b>Variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>				
1.	K.1	0,875	0,273	Valid
2.	K.2	0,608	0,273	Valid
3.	K.3	0,517	0,273	Valid
4.	K.4	0,669	0,273	Valid
5.	K.5	0,597	0,273	Valid
6.	K.6	0,556	0,273	Valid
7.	K.7	0,763	0,273	Valid
8.	K.8	0,562	0,273	Valid
9.	K.9	0,324	0,273	Valid
10.	K.10	0,755	0,273	Valid

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, seluruh variabel penelitian valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kecermatan dan konsistenitas alat pengumpul data, apakah kuesioner yang telah disebar akan dapat menghasilkan hasil yang sama apabila dilakukan berulang-ulang.

**Tabel : Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,674	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,754	Reliabel
Kinerja (Y)	0,830	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan, semua variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel : Hasil Analisa Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,120	5,856		1,387	,172
	Disiplin Kerja	,605	,203	,347	2,976	,005
	Motivasi Kerja	,576	,143	,468	4,020	,000

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis Regresi Linear Berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 8,120 + 0,605X_1 + 0,576X_2 + e .$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan variabel disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan UD. Pratama Karya.

### Uji t

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil uji t (regresi parsial) sebagai berikut :

1. Uji pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,976 dimana lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang nilainya 2.018, maka secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti  $H_1$ : yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya diterima.
2. Uji pengaruh variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai 4,020 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang nilainya 2.018, maka secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti  $H_2$ : yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya diterima.

### Uji F

**Tabel 4. : Perhitungan Uji F**

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264,090	2	132,045	19,350	,000 <sup>b</sup>
	Residual	313,910	46	6,824		
	Total	578,000	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan nilai 19,350 lebih besar dari 3.20, artinya variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti  $H_3$  : Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya diterima.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi dipakai untuk menguji seberapa besar perubahan atau variasi pada variabel lain. Berikut hasil perhitungannya :

**Tabel 4.10 : Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,676 <sup>a</sup>	,457	,433	2,61231	1,579

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui koefisien determinasi sebesar 0.457 atau 45,7%. Hal ini berarti bahwa kemampuan seluruh variabel X dalam menjelaskan variabel Y sebesar 45,7% dan sisanya 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Nanang (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kinerja, agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik

diperlukan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Nanang (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2006:94) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak perusahaan maka kinerja karyawan perusahaan akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa PT. Pratama Karya untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju di tahun tahun selanjutnya.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Agustrian (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan hasil bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Sesuai dengan hasil analisis, 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 (simultan) kedua variabel yaitu disiplin kerja dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila perusahaan bisa mengelola kedua faktor tersebut dengan baik maka secara otomatis kinerja karyawan akan naik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- B. Agustrian, I. 2015. No Title No Title\_2015. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara*, (c), 1–4. <https://doi.org/10.15713/ins.mmj.3>
- Putro Anggoro Yogi Nanang. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun)*. Yogyakarta. Retrieved from [http://eprints.uny.ac.id/46181/1/NanangYogiAnggoroPutro\\_12808141057.pdf](http://eprints.uny.ac.id/46181/1/NanangYogiAnggoroPutro_12808141057.pdf)
- Mangkunegara, A.A. 2004. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. cetakan pertama. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2 (1).
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Artana, I Wayan Arta. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1.
- Azwar, S. 2009. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Aji,O. P. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro.Vol 4. No 2.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bittel, L.,J. W. Newstrom, and J. Newstrom. 1994. *What Every Supervisor Should Know: The Complete Guide to Supervisory Management*. NewYork: McGraw-Hill,Inc.
- Campbell D.T.,and Fiske,D.W. 1959. *Convergent and Discriminant Validation by the Multitrait-Multi Method Matrix*. *Psychological Bulletin*. Vol 56.81-105.
- Christi, S. H., and M. Rafiq. 2010. *Impact of Participativ Management on Employee Job Satisfaction and Performance*.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

- Dwipayana, M. A. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol 3. No1.
- Fauziah, Lia. 2013. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Fitrah, Moch Rizki. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Jember: Universitas Jember.
- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fornell, C., and Larcker, D. 1981. *Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error*. *Journal of Marketing Research*. Vol 18. 39 – 50.
- George, J.M., and G.R. Jones. 2005. *Essentials of Managing Organizational Behavior*. 4th ed. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, L.J., H.J. Donnelly, dan J.M. Ivancevich. 1997. *Manajemen*. Edisi 9. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Philip. Terj. Ancelita Aniwati Hermawan, S.E., MBA (1995). *Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan, Implementasi, dan Pengendalian*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, H. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hong, T.T. and W. Amna. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money*. *Asian Academy of Management Journal*. Vol 16. No 1. 73–94.
- Setiawan, I. A. dan I. Ghozali. 2006. *Akuntansi Perilaku*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stoner, J.A.F. dan R.E. Freeman. 1994. *Manajemen*. Jilid 2. Edisi 5. Jakarta: Intermedia.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

Swietenia, R. 2009. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)*. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi. No 26. 96-116.