

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus

Lutfi Ristiyani*, Anton Subarno, Tri Murwaningsih

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret

Email : lutfiristiyani17@student.uns.ac.id, antonsubarno@staff.uns.ac.id, murwaningsih_tri@staff.uns.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 395 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah 80 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program IBM SPSS 25. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: (1) ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ($t = 2,81$, sign 0,01), (2) ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ($t = 3,17$, sign 0,00), dan (3) ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan ($t = 73,48$, sign 0,00).

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja

Abstract

The purpose of this study is to determine (1) the effect of work discipline on employee performance, (2) the effect of work motivation on employee performance, and (3) the effect of work discipline and work motivation on employee performance. This study uses quantitative research with a population of 395 employees. The sample of this research used a simple random sampling technique with 80 samples. Data collection techniques were done by questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with the IBM SPSS 25 program. The results of this study stated that (1) there was a positive and significant effect of work discipline on employee performance ($t=2.81$, sign 0.01), (2) there was a positive and significant effect of work motivation on employee performance ($t=3.17$, sign 0.00) and (3) there was a positive and significant influence of work discipline and work motivation simultaneously on employee performance ($t=73.48$, sign 0.00).

Keywords: employee performance; work discipline; work motivation

Received July 08, 2023; Revised August 06, 2023; Accepted August 14, 2023; Published Online January 4, 2024.

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v8i1.76254>

*Corresponding author

Citation in APA style: Ristiyani, L., Subarno A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(1), 80-88.

Pendahuluan

Setiap perusahaan mempunyai visi dan misi yang ingin dicapai untuk kemajuan dan kesuksesan. Di era perkembangan teknologi dan persaingan yang ketat membuat perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan daya saing untuk menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam proses mencapai visi dan misi perusahaan, terdapat peran penting dari kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fahlefi, 2022).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Haedar et al. (2022:42) menyatakan bahwa “hal yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja, dalam meningkatkan kinerja dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi untuk menjadi kompeten dalam bekerja dan membantu kinerja pegawai operasional perusahaan”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya (Sulistyo, 2016).

Kedisiplinan khususnya kehadiran karyawan menjadi hal yang sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Namun, kenyataannya bagian produksi di PT Djarum Kudus terjadi penurunan hasil produksi rokok yang tidak sesuai dengan target yang harus dicapai. Kinerja karyawan yang rendah dapat dilihat dari data presensi pegawai yang rendah. Setiap harinya selalu ada karyawan yang tidak hadir bekerja. Karyawan yang tidak hadir bekerja tidak bisa memproduksi rokok sejumlah target yang telah ditentukan. Hal ini berdampak pada hasil produksi perusahaan yang tidak mencapai target.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Dalam penelitiannya, Aisha et al. (2013) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi kegigihan dalam setiap tindakan untuk mencapai sebuah tujuan. Untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam bekerja, karyawan harus mempunyai motivasi kerja dalam setiap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

Kinerja karyawan diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang kemudian dihasilkan dalam segi kuantitas dan kualitas (Sudarwati, 2014). Dalam penelitiannya, Arda (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Dalam penelitian Sari et al. (2020) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu ketaatan, kerja sama, inisiatif, tanggungjawab, kuantitas kerja, dan kualitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Afandi (2018) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada 8 yaitu: kemampuan, kejelasan dan penerimaan, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja seseorang dapat dilakukan dengan penilaian kerja. Menurut Baruhu dan Dwi (2023) penilaian kerja memberikan manfaat yaitu untuk mengetahui perkembangan karyawan, untuk pengambilan keputusan, dan sebagai bentuk perencanaan sumber daya manusia. Selain itu, manfaat penilaian kerja yang dikemukakan oleh Ainnisya dan Susilowati (2018) yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja, memberikan kesempatan kerja adil, sebagai kebutuhan pelatihan dan pengembangan, untuk menyesuaikan pemberian kompensasi, sebagai dasar pengambilan keputusan promosi dan demosi, mendeteksi kesalahan dalam pekerjaan dan untuk menilai proses seleksi karyawan baru

Kinerja karyawan memiliki beberapa indikator seperti yang dikemukakan dalam penelitian Manik (2017) yaitu kualitas, kuantitas, jangka waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Pendapat lain yang disampaikan Robbins (2015) bahwa indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, berkomitmen, dan kemandirian. Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka dalam penelitian ini indikator kinerja karyawan yang digunakan adalah: (1) kualitas, yang diartikan sebagai pengukuran baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan, (2) kuantitas, yang merupakan pengukuran hasil berdasarkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, (3) jangka waktu, merupakan

batas waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam menyelesaikan target, dan (4) kemandirian. yaitu tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, apakah karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sendiri atau melimpahkan tanggungjawabnya pada orang lain.

Menurut Sulisty (2016) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu, karyawan yang mempunyai disiplin kerja tinggi dengan penuh kesadaran akan mematuhi semua peraturan yang berlaku sehingga seorang karyawan dalam bekerja akan melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Terdapat macam-macam jenis disiplin, menurut Afandi (2018) disiplin kerja ada 3 yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Pendapat lain dari Firdaus dan Hidayati (2023) menyatakan bahwa disiplin banyak macamnya yaitu disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

Karyawan dengan disiplin kerja yang baik mempunyai ciri-ciri seperti rasa kepedulian yang tinggi terhadap pencapaian visi misi perusahaan, memiliki semangat dan inisiatif dalam bekerja, rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan, memiliki rasa solidaritas yang tinggi dengan rekan kerja, dan mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Pendapat lain dalam penelitian Rizal dan Radiman (2019) mengemukakan bahwa ciri-ciri disiplin kerja yang baik yaitu ditunjukkan dengan adanya frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan tinggi, taat pada standar kerja, taat pada aturan kerja, dan memiliki etika dalam bekerja.

Disiplin kerja dalam diri seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno (2020) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya jumlah kompensasi yang diberikan, adanya keteladanan dari pimpinan, adanya aturan yang dapat dijadikan sebagai acuan dan pedoman, keberanian pemimpin dalam bertindak, adanya pengawasan, adanya perhatian kepada karyawan, dan adanya budaya menciptakan rutinitas untuk membiasakan disiplin. Selain itu, terdapat faktor lain seperti yang dikemukakan oleh Afandi (2018) yaitu faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor penghargaan, faktor kemampuan, faktor keadilan, faktor pengawasan, faktor lingkungan, dan faktor sanksi hukuman.

Disiplin kerja memiliki indikator sebagai pengukuran yaitu mematuhi aturan, penggunaan waktu, tanggungjawab, dan tingkat absensi (Hasibuan, 2014). Sejalan dengan teori Sinambela (2016) yang mengemukakan bahwa indikator disiplin kerja dilihat pada kehadiran, taat pada aturan kerja, taat pada standar kerja, memiliki kewaspadaan tinggi, dan mampu bekerja dengan etika. Berdasarkan indikator yang disampaikan para ahli, maka indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (1) tanggungjawab yang artinya karyawan senantiasa mampu menyelesaikan tanggung jawab dengan bersungguh-sungguh dan segera menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, (2) kehadiran, merupakan absensi dan ketepatan waktu hadir dan waktu pulang karyawan, dan (3) ketaatan pada peraturan kerja, merupakan sikap patuh dan menjalankan aturan tertulis dan tidak tertulis di lingkungan perusahaan.

Pernyataan yang dikemukakan oleh Winata (2020) bahwa motivasi kerja adalah kumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan tersebut. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi tinggi dalam bekerja.

Karyawan dengan motivasi kerja tinggi memiliki ciri-ciri seperti tekun menjalankan tugas, ulet dalam bekerja, merasa mudah bosan dengan tugas yang monoton, dan mampu mempertahankan pendapatnya. Selain itu, penelitian lain oleh Shofwani dan Hairiyadi (2019) mengemukakan bahwa ciri-ciri karyawan dengan motivasi kerja yang baik yaitu mampu bekerja sesuai standar, bekerja dengan perasaan senang, bekerja keras dan tidak mudah menyerah, serta memiliki semangat yang tinggi.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Menurut Afandi (2018) motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor seperti kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengakuan atas prestasi kerja.

Motivasi kerja memiliki indikator untuk pengukuran motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri. Pendapat lain dalam penelitian Zameer et al. (2014) yang menyatakan bahwa indikator motivasi yaitu gaji, bonus, jaminan kesejahteraan karyawan, perasaan aman, dan promosi. Berdasarkan indikator-indikator para ahli tersebut, maka dalam penelitian ini indikator yang digunakan yaitu: (1) kebutuhan keselamatan yang ditunjukkan

dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja lainnya, (2) kebutuhan sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, (3) aktualisasi diri merupakan sikap karyawan yang memiliki keinginan untuk meningkatkan potensi diri, (4) gaji yang diberikan sesuai dengan standar upah minimum, dan (5) bonus yang diberikan ketika karyawan melaksanakan pekerjaan tambahan diluar jam kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis yang akan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis penelitian ini yaitu: (1) H₁: ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Djarum Kudus, (2) H₂: ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian di PT Djarum Kudus, (3) H₃: ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian di PT Djarum Kudus.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Djarum Kudus bagian produksi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 395 karyawan bagian produksi di PT Djarum Kudus.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin, dengan perolehan sampel sebanyak 80 karyawan bagian produksi PT Djarum Kudus.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner tertutup, yang didalamnya disajikan pernyataan-pernyataan yang harus diisi oleh responden. Kuesioner menggunakan skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Penelitian ini menggunakan program IBM SPSS 25 dalam menganalisis data. Tahap pengolahan data diawali dengan uji prasyarat yaitu uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Setelah uji prasyarat terpenuhi, dapat dilakukan tahap selanjutnya yaitu tahap untuk menguji hipotesis, yaitu dengan uji t, uji F, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Pada penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Disiplin kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y). Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang didalamnya terdiri dari 15 pernyataan untuk data variabel X₁, 12 pernyataan untuk data variabel X₂, dan 12 pernyataan untuk data variabel Y. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi data

| | Disiplin Kerja | Motivasi Kerja | Kinerja Karyawan |
|----------------|----------------|----------------|------------------|
| N | | | |
| Valid | 80 | 80 | 80 |
| Missing | 0 | 0 | 0 |
| Mean | 49.6 | 38.2 | 38.26 |
| Median | 45.5 | 36 | 37 |
| Mode | 45 | 36 | 35 ^a |
| Std. Deviation | 6.12 | 4.098 | 3.919 |
| Variance | 37.458 | 16.795 | 15.361 |
| Range | 21 | 14 | 16 |
| Minimum | 39 | 33 | 32 |
| Maximum | 60 | 47 | 48 |
| Sum | 3968 | 3056 | 3061 |

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Tabel 2. Hasil uji validitas

| Kinerja Karyawan (Y) | | | |
|----------------------------------|------------|-----------------|-------------|
| Nomor Pernyataan | r-tabel 5% | Validitas | |
| | | rx _y | Keterangan |
| 1 | 0,361 | 0,734 | Valid |
| 2 | 0,361 | 0,787 | Valid |
| 3 | 0,361 | 0,607 | Valid |
| 4 | 0,361 | 0,456 | Valid |
| 5 | 0,361 | 0,670 | Valid |
| 6 | 0,361 | 0,622 | Valid |
| 7 | 0,361 | 0,659 | Valid |
| 8 | 0,361 | 0,528 | Valid |
| 9 | 0,361 | 0,716 | Valid |
| 10 | 0,361 | - 0,367 | Tidak Valid |
| 11 | 0,361 | 0,804 | Valid |
| 12 | 0,361 | 0,587 | Valid |
| 13 | 0,361 | 0,392 | Valid |
| Disiplin Kerja (X ₁) | | | |
| Nomor Pernyataan | r-tabel 5% | Validitas | |
| | | rx _y | Keterangan |
| 1 | 0,361 | 0,591 | Valid |
| 2 | 0,361 | 0,821 | Valid |
| 3 | 0,361 | 0,418 | Valid |
| 4 | 0,361 | 0,743 | Valid |
| 5 | 0,361 | 0,742 | Valid |
| 6 | 0,361 | 0,831 | Valid |
| 7 | 0,361 | 0,355 | Tidak Valid |
| 8 | 0,361 | 0,732 | Valid |
| 9 | 0,361 | 0,454 | Valid |
| 10 | 0,361 | 0,503 | Valid |
| 11 | 0,361 | 0,886 | Valid |
| 12 | 0,361 | 0,849 | Valid |
| 13 | 0,361 | 0,867 | Valid |
| 14 | 0,361 | 0,402 | Valid |
| 15 | 0,361 | 0,479 | Valid |
| 16 | 0,361 | 0,403 | Valid |
| Motivasi Kerja (X ₂) | | | |
| Nomor Pernyataan | r-tabel 5% | Validitas | |
| | | rx _y | Keterangan |
| 1 | 0,361 | 0,593 | Valid |
| 2 | 0,361 | 0,634 | Valid |
| 3 | 0,361 | 0,749 | Valid |
| 4 | 0,361 | 0,549 | Valid |
| 5 | 0,361 | 0,813 | Valid |
| 6 | 0,361 | 0,780 | Valid |
| 7 | 0,361 | 0,833 | Valid |
| 8 | 0,361 | 0,876 | Valid |
| 9 | 0,361 | 0,768 | Valid |
| 10 | 0,361 | 0,855 | Valid |
| 11 | 0,361 | 0,813 | Valid |
| 12 | 0,361 | 0,768 | Valid |

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

| Variabel | <i>N of Items</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|----------------|-------------------|-------------------------|------------|
| Y | 13 | 0,778 | Reliabel |
| X ₁ | 16 | 0,907 | Reliabel |
| X ₂ | 12 | 0,922 | Reliabel |

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji prasyarat yaitu uji normalitas residual dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*, pada tabel 4 diperoleh hasil 0,07. Data variabel X₁, X₂, dan Y dapat dikatakan berdistribusi normal, karena hasil nilai signifikansi sebesar 0,07 > 0,05.

Tabel 4. Hasil uji normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 80 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.29799315 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .094 |
| | Positive | .094 |
| | Negative | -.050 |
| Test Statistic | | .094 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .077 |

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 5, hasil uji linieritas variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan mendapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,19 > 0,05 dan $F_{hitung} 1,35 < 3,12$. Oleh karena itu variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan dapat dikatakan linier. Selanjutnya, uji linieritas variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan didapatkan hasil nilai signifikansi 0,75 > 0,05 dan $F_{hitung} 1,75 < 3,12$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja linier dengan variabel kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil uji linieritas

| Variabel | Nilai Signifikansi | F Hitung | Keterangan |
|----------------------------------|--------------------|----------|------------|
| Disiplin Kerja (X ₁) | 0,19 | 1,35 | Linier |
| Motivasi Kerja (X ₂) | 0,75 | 1,75 | Linier |

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 6, diperoleh nilai *Tolerance* disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing sebesar 0,22 dan 0,22 serta nilai VIF masing-masing sebesar 4,35 dan 4,35. Berdasarkan nilai yang didapatkan menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil uji multikolinieritas

| Model | <i>Tolerance</i> | VIF |
|----------------|------------------|------|
| Disiplin Kerja | 0,22 | 4,35 |
| Motivasi Kerja | 0,22 | 4,35 |

Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Tahap pengujian hipotesis uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X₁ dan X₂) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Pada tabel 1 diperoleh hasil t_{hitung} disiplin kerja sebesar 2,81 dan t_{hitung} motivasi kerja sebesar 3,17. Dasar pengambilan keputusan hasil analisis yang telah diperoleh apakah terdapat pengaruh, maka nilai t_{hitung} harus lebih besar dari t_{tabel} . Dalam penelitian ini nilai t_{tabel} taraf signifikansinya yaitu 5% sebesar 1,99. Hasil t_{hitung} disiplin kerja 2,81 > t_{tabel} 1,99, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Kemudian, hasil t_{hitung} motivasi kerja 3,17 > t_{tabel} 1,99, maka H₀

ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja.

Tabel 7. Hasil uji t

| Model | t_{hitung} | Nilai Signifikansi | Keterangan |
|----------------|--------------|--------------------|------------|
| Disiplin Kerja | 2,81 | 0,01 | Signifikan |
| Motivasi Kerja | 3,17 | 0,00 | Signifikan |

Variabel terikat: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Pada tabel 2 hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 73,48. Dasar penentuan yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau dikatakan memiliki pengaruh. Dalam penelitian ini, F_{tabel} bertaraf signifikansi sebesar 5% untuk 2 variabel dan banyak data 77 ($n-k-1 = 80-2-1$) diperoleh F_{tabel} 3,12 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Selanjutnya, nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada kolom R Square yaitu sebesar 0,656. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,6%, sedangkan 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil uji F

| Model | F_{hitung} | Nilai Signifikansi | R | R Square |
|---------------|--------------|--------------------|------|----------|
| Regresi Ganda | 73,48 | 0,00 | 0,81 | 0,65 |

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 9. Hasil analisis regresi linier berganda

| Model | Nilai B |
|-------------------------|---------|
| Nilai Koefisien X_1 | 0,25 |
| Nilai Koefisien X_2 | 0,42 |
| Nilai Koefisien Konstan | 9,59 |

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan: $\hat{Y} = 9,59 + 0,25X_1 + 0,42X_2 + e$ yang artinya rata-rata peningkatan kinerja karyawan diperkirakan sebesar 0,25 untuk setiap peningkatan satu unit disiplin kerja (X_1) dan akan meningkat sebesar 0,42 untuk setiap peningkatan satu unit motivasi kerja (X_2).

Sumbangan efektif variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30,7%, dan sumbangan efektif variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 34,9%. Artinya, variabel Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh lebih besar dari variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). sementara itu, jumlah sumbangan efektif variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 65,6%. Sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil sumbangan relatif pada penelitian ini yaitu, variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,8% dan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53,2%.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Djarum Kudus. Hal ini dibuktikan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,81 > 1,99$) dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$. Adanya disiplin kerja mampu membantu mempermudah pekerjaan karyawan dan memberikan kelancaran untuk segala kegiatan yang berlangsung dalam sebuah perusahaan, dengan kata lain apabila disiplin terbentuk dalam setiap diri karyawan maka akan tercipta kinerja yang baik dan menghasilkan pekerjaan yang bermutu. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif yang berarti semakin tinggi kedisiplinan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya (Daspar, 2020). Penelitian lain yang dilakukan oleh Purnomo et al. (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Djarum Kudus. Hal ini dibuktikan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,17 > 1,99$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Motivasi dapat memberikan kekuatan dan dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati tanpa paksaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat tercapai dengan maksimal dan berkualitas. Hasil hipotesis ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Seorang individu yang mempunyai motivasi kerja tinggi atau dorongan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan oleh individu tersebut akan semakin optimal dan hasil pekerjaan sesuai dengan ketetapan perusahaan (Silaen et al., 2021). Sejalan dengan hasil penelitian pada hipotesis ini, terdapat penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Muna dan Isnowati, 2022).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima yaitu terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Djarum Kudus. Hal ini dibuktikan dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73,48 > 3,12$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Worang dan Runtuwene (2019) bahwa kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin, karena keduanya mempunyai hubungan (saling mempengaruhi) dimana seseorang akan termotivasi yang diiringi dengan disiplin untuk melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Didukung dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Haryono, 2023).

Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7% dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 34,9%, yang artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih besar dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,6%. Sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Keterbatasan penelitian dalam penelitian ini mencakup hal-hal sebagai berikut: (1) sampel yang diambil dalam penelitian ini hanya 80 responden karena peneliti memiliki keterbatasan biaya dan tenaga, (2) terdapat jawaban responden yang tidak konsisten pada kuesioner, hal ini dapat dilakukan antisipasi dengan mendampingi responden saat mengisi kuesioner, dan (3) kurangnya tinjauan literatur dan teori yang dapat menambah wawasan ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Ainnisyah, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *II* (1), 133140. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2989>

- Aisha, A. N., & Hardjomidjojo, P. (2013). Effects of working ability, working condition, motivation and incentive on employees multi-dimensional performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4(6), 605.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 45-60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Baruhu, N., & Dwi, A. F. (2023). Pengaruh motivasi, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Giga Nusantara. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1), 273-290. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i1.1137>
- Daspar, D. (2020). Pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159-166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Fahlefi, W., & Sulistriani, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Kabupaten Gunungkidul di Yogyakarta. *Albama: Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen*, 14(2), 35-48. <https://doi.org/10.56606/albama.v14i2.96>
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146-155. <http://dx.doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Haedar, M., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK Tunas Jakasampurna. *Parameter*, 7(1), 41-56. <https://doi.org/10.37751/parameter.v7i1.186>
- Haryono, H. (2023). Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Insan Mandiri. *JURNAL ECONOMINA*, 2(2), 602-611. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.339>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Purnomo, H., Andika, C., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31-44.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sudarwati, S. D. (2014). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 116176.
- Sulistyo, A., & Wijayanto, W. (2016). Meningkatkan kinerja guru ditinjau dari kedisiplinan dan motivasi kerja guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. *Prosiding Ilmu Pendidikan*, 1(2).
- Winata, E. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Grand Inna Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 23-27.
- Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 10-16.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International journal of academic research in accounting, finance and management sciences*, 4(1), 293-298. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARAFMS/v4-i1/630>