



JURNAL ILMIAH ECOBUSS

Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis

<https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/>

naskah dikirim	naskah direvisi	naskah diterima
10 Juli 2024	24 Juli 2024	8 Agustus 2024

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. XXX

Fatchur Rozci¹, Dewi Anggun Oktaviani^{2*}, Novita Lidyana³

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur¹

Universitas Panca Marga^{2,3}

*e-mail : dewianggunoktaviani@upm.ac.id

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan, secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. XXX, dan menentukan manakah diantara motivasi kerja dan kedisiplinan yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. XXX. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah karyawan bagian produksi PT. XXX. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variable Motivasi Kerja (X_1) dan Kedisiplin (X_2) terhadap kinerja (Y). Secara parsial Motivasi Kerja (X_1) dan Kedisiplin (X_2) juga berpengaruh terhadap kinerja (Y). Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan PT. XXX untuk mencapai kinerja yang maksimal dengan memperhatikan faktor pemberian Motivasi kerja dan Kedisiplinan.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kedisiplina dan Kinerja karyawan

Abstrak:

This research aims to analyze the influence of Work Motivation and Discipline, simultaneously and partially on the Performance of Production Department Employees at PT. XXX, and determine which of the work motivation and discipline has the dominant influence on the Performance of Production Department Employees at PT. XXX. This research uses quantitative methods. The population used is employees of the production department of PT. XXX. Sampling used Purposive Sampling Technique. The sample in this study amounted to 46 respondents. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression. From the research that has been carried out, it can be seen that there is a simultaneous influence between the variables Work Motivation (X_1) and discipline (X_2) on performance (Y). Partially, work motivation (X_1) and discipline (X_2) also influence performance (Y). The Work Motivation variable (X_1) has a dominant influence on employee performance (Y). The results of this research can be used as a reference for PT. XXX to

achieve maximum performance by paying attention to factors providing work motivation and discipline.

Keywords: *Work Motivation, Discipline and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Industri pengolahan udang merupakan salah satu sektor vital dalam agribisnis global yang tidak hanya memberikan kontribusi ekonomi yang signifikan, tetapi juga memainkan peran penting dalam penyediaan pangan dunia. Permintaan akan produk-produk udang terus meningkat seiring dengan pertumbuhan populasi global dan peningkatan kesadaran akan manfaat gizi yang tinggi dari udang. PT. XXX merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan udang

Meskipun saat ini adalah era teknologi di mana banyak aktivitas manusia telah digantikan oleh mesin, sumber daya manusia tetap memegang peranan yang paling krusial dalam setiap organisasi. Meskipun perusahaan menggunakan peralatan canggih untuk produksi, keberadaan manusia yang mengoperasikan peralatan tersebut sangatlah penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Setiap potensi dari sumber daya manusia di dalam perusahaan harus dioptimalkan agar dapat mencapai hasil yang optimal.

Produktivitas PT XXX masih belum mencapai target perusahaan dan masih rendah. Produksi udang memerlukan efisiensi dan kualitas tinggi dalam setiap tahap prosesnya, khususnya di bagian produksi. Dalam hasil wawancara dengan staf HRD PT XXX, penulis menemukan bahwa beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap rendahnya produktivitas termasuk ketersediaan bahan baku yang bersifat musiman serta kualitas sumber daya manusia perusahaan. Ketersediaan bahan baku yang mengalami fluktuasi musiman telah menyebabkan penurunan produktivitas pegawai. Di samping itu, rendahnya produktivitas juga terkait dengan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan di dalam departemen produksi menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan dalam pasar yang kompetitif. Untuk meningkatkan produktivitasnya, langkah pertama yang harus dilakukan PT. XXX adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Motivasi dan kedisiplinan karyawan adalah dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja mereka. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan, sementara kedisiplinan yang baik membentuk dasar bagi efisiensi operasional yang konsisten. Dalam konteks perusahaan pengolahan udang, di mana kebersihan, ketepatan waktu, dan standar keamanan pangan adalah prioritas utama, pengelolaan motivasi dan kedisiplinan karyawan menjadi semakin krusial.

Kinerja adalah hasil kerja organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat tempat organisasi, (Daulima & Katili, 2019) dalam (Abdullah & Winarno, 2022). Kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yang mengacu pada prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Definisi kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut (Hasibuan, 2010) dalam (Idrus et al., 2021) Motivasi berasal dari bahasa Latin "*movere*", yang berarti "menggerakkan". Motivasi merujuk pada dorongan dalam diri seseorang yang berasal dari motif, yaitu stimulasi yang memacu keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut (Munandar et.al,2014) dalam (Abdullah & Winarno, 2022) mendefinisikan Motivasi kerja merupakan dorongan atau kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bekerja.. Menurut (Fathoni, 2006) dalam (Abdullah & Winarno, 2022) menjelaskan bahwa Pencapaian tujuan motivasi kerja yang diharapkan berpotensi menghasilkan efektivitas, produktivitas, dan hasil kerja yang efisien, baik untuk individu maupun organisasi. Pentingnya motivasi dalam konteks kerja menunjukkan bahwa setiap karyawan perlu memiliki dorongan dan inisiatif untuk bekerja demi mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut (Melania, 2022) dalam (Suwarno et al., 2024) mengungkapkan “Motivasi sesungguhnya sebagai kekuatan dari alam atau luar diri manusia yang mengarahkan individu guna memperoleh tujuan yang sudah direncanakan pada visi dan misi. Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh setiap perusahaan relative sama. Hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya. Dasar penentuan jenis dan besarnya kompensasi yang diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya Pendidikan, jabatan, kinerja atau lamanya bekerja.

Berdasarkan pandangan para ahli yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah kebutuhan atau dorongan dalam diri seorang pegawai yang perlu dipenuhi untuk membantu mereka beradaptasi dengan lingkungannya. Sementara itu, motivasi adalah keadaan atau kondisi yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan yang didorong oleh motifnya..

Disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang kurang baik dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai di dalam kelompok atau organisasi, seperti yang disebutkan dalam penelitian Leiden (Farhah et al., 2020) dalam (Nurdiana et al., 2022) . Disiplin merupakan faktor kunci bagi keberhasilan kinerja pegawai, seperti yang disampaikan oleh (Vani & Sridadi, 2020) dalam (Nurdiana et al., 2022). Tingkat disiplin kerja seseorang dapat diukur dari seberapa konsisten, taat aturan, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ini dapat mendorong semangat kerja, gairah kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat, seperti yang diungkapkan dalam tulisan tersebut. Karenanya, setiap manajer berupaya agar bawahannya memiliki tingkat disiplin yang baik. Kepemimpinan seorang manajer dianggap efektif jika bawahannya disiplin. Mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang baik merupakan tantangan yang kompleks karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (Husain, 2018: 4) dalam (Abdullah & Winarno, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, mendorong mereka untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan perusahaan. Selain disiplin, penting juga bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor motivasi sebagai upaya untuk mengatasi penurunan kinerja karyawan.

Penelitian yang berkaitan dengan motivasi, Kompetensi, kedisiplinan kerja dan kinerja pernah dilakukan oleh Rahmat Hidayat dengan judul “Pengaruh Motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja”. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hidayat, 2021). Penelitian lain yang dilakukan oleh (Astarina, 2018) dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group) juga menunjukkan bahwa variable Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun salah hipotesis dari penelitian ini justru motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT.XXX.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dituliskan rumuskan sebagai berikut : 1. Apakah secara simultan motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. XXX ?, 2. Apakah secara parsial motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. XXX ?, 3. Manakah diantara motivasi kerja dan kedisiplinan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. XXX ?

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang menggunakan angka – angka dan analisis statistik. Sugiyono (2019:8) dalam (Tanjung, 2023) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengacu kepada sebuah fenomena atau realita yang sedang terjadi, atau dapat berguna untuk meneliti populasi dan sampel. ini Penelitian ini mengkaji mengenai dampak motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. XXX. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dipahami bagaimana motivasi kerja dan kedisiplinan memengaruhi kinerja karyawan, apakah keduanya dapat meningkatkan kinerja atau tidak. Untuk mencapai tujuan ini, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang fokus pada pengujian hipotesis. Data yang digunakan harus dapat diukur dan dianalisis statistik akan menghasilkan kesimpulan.

Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian Produksi pada PT. XXX. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut (Djamilah, at.all, 2012) dalam (Oktaviani, 2019) *purposive sampling* adalah teknik memilih sampel berdasarkan penilaian terhadap beberapa karakteristik anggota sampel yang disesuaikan dengan maksud penelitian. karakteristik anggota sampel yang dipilih dalam penelitian ini antara lain: Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan tetap. Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan dengan usia minimal 20 tahun.

Metode Pengumpulan Data

Menurut (Djamilah, at.all, 2012) dalam (Oktaviani, 2019) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak mau media perantara). Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Menurut (Djamilah, at.all, 2012) dalam (Oktaviani, 2019)) Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penelitian secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). data skunder dalam penelitian ini adalah ; 1. Data - data karyawan bagian produksi PT. XXX, 2. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian, 3. Jurnal dan hasil penelitian terdahuluyang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Pengamatan (Observasi), wawancara dan kuisisioner.

Metode Analisis Data

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu merupakan bentuk skala yang deklaratif atau suatu pernyataan – pernyataan yang menghendaki suatu respon

tertentu. Skala likert dalam penelitian ini menggunakan skor 1-5. Indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

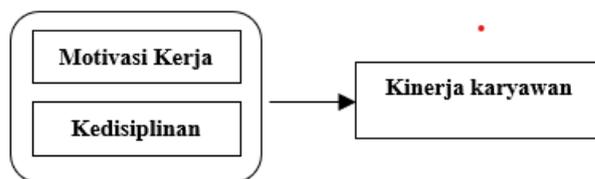
Tabel 1
Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Motivasi Kerja (X1)	1. Kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan. 2. Pemimpin mengkomunikasikan informasi mengenai pencapaian tugas dengan jelas 3. Pengakuan pemimpin bahwa bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. 4. Pemimpin mendelegasikan wewenang dalam membuat keputusan kepada bawahan. 5. Pemimpin memberikan perhatian terhadapapa yang diinginkan bawahannya.	SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1
2	Kedisiplinan (X2)	1. Ketaatan terhadap jam kerja 2. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan 3. Ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1
3	Kinerja (Y)	1. Tingkat kuantitas pekerjaan yang dihasilkan 2. Tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan	SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1

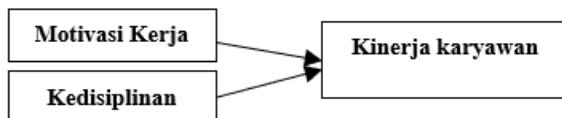
Sumber : Kajian Literatur Penelitian tahun 2024

Sesuai dengan iuraian diatas, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut ;

1. Secara Simultan



2. Secara Parsial



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H1** : Motivasi kerja dan kedisiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. SS Utama Surabaya.
- H2** : Motivasi kerja dan kedisiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. SS Utama Surabaya.
- H3** : Diantara Motivasi kerja dan Kedisiplinan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. SS Utama Surabaya adalah Motivasi kerja.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Regresi Linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen/ variabel bebas pada variabel Independen / variabel terikat (Kristiningsih at.all 2012) dalam (Oktaviani, 2019).

- Regresi Berganda : Jika jumlah variabel bebas lebih dari 1 ($\sum X > 1$) dengan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- X1 = Motivasi kerja
- X2 = Kedisiplinan
- a = Konstanta
- b = Koefisien
- e = error

HASIL

Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa bagus sebuah instrumen yang digunakan untuk mengukur (sebuah konsep tertentu) yang harus diukur.

Selanjutnya pengujian terhadap item Pernyataan variabel Motivasi Kerja (X_1). Dari hasil pengujian diperoleh hasil :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Pernyataan	Koefisien korelasi	Sign	Keterangan
Saya selalu dilibatkan dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan.	0.617	0.000	Valid
Saya selalu mendapatkan informasi mengenai pencapaian tugas dengan jelas dari pemimpin.	0.693	0.000	Valid
Pemimpin mengakui bahwa saya mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan	0.722	0.000	Valid
Pemimpin Mendelegasikan Wewenang Kepada Bawahan Dalam Membuat Keputusan	0.615	0.000	Valid
Pemimpin memberikan perhatian terhadap	0.674	0.000	Valid

Sumber : olah data SPSS Tahun 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variable Motivasi Kerja(X_1) yang diperoleh untuk seluruh item pernyataan adalah valid karena koefisien korelasi > 0.4 dan signifikansinya < 0.05 .

Selanjutnya pengujian terhadap item Pernyataan kedisiplinan(X_2). Dari hasil pengujian diperoleh hasil :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan(X_2)

Pernyataan	Koefisien korelasi	Sign	Keterangan
Saya selalu datang dan pulang tepat pada waktunya	0.905	0.000	Valid
Saya selalu menaati peraturan perusahaan	0.877	0.000	Valid
saya selalu menaati norma sicial dalam perusahaan	0.682	0.000	Valid

Sumber : olah data SPSS Tahun 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel kedisiplinan(X_2) yang diperoleh untuk seluruh item pernyataan adalah valid karena koefisien korelasi > 0.4 dan signifikansinya < 0.05 .

Selanjutnya pengujian terhadap item keryataan kinerja(Y) Dari hasil pengujian diperoleh hasil :

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja(Y)

Pernyataan	Koefisien korelasi	Sign	Keterangan
Kuantitas prodak yang dihasilkan karyawan sesuai dengan yang ditetapkan / target perusahaan.	0.917	0.000	Valid
Kualitas prodak yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standart perusahaan	0.886	0.000	Valid

Sumber : olah data SPSS Tahun 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel Kinerja(Y) yang diperoleh untuk seluruh item pernyataan adalah valid karena koefisien korelasi > 0.4 dan signifikansinya < 0.05 .

Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan seberapa bagus item pertanyaan berhubungan positif dengan item pertanyaan yang lain.

Dari hasil pengujian reliabilitas terhadap Motivasi Kerja (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Kinerja (Y). Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas minimum	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0.671	0.6	Reliabel
Kedisiplinan (X_2)	0.749	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.767	0.6	Reliabel

Sumber : olah data SPSS Tahun 2024

Dari hasil pengujian yang dilakukan terhadap reliabilitas kuesioner diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* kesemua item kuesioner untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat diputuskan bahwa kesemua item kuesioner untuk masing-masing variabel telah reliabel.

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Regresi Linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen/ variabel bebas pada variabel Independen / variabel terikat (Kristiningsih at.all 2012:27). maka digunakan analisis model regresi linier berganda dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan bagian produksi PT. XXX
- X₁ = Motivasi Kerja
- X₂ = Kedisiplinan
- a = Konstanta
- β₁ - β₂ = Koefisien Regresi masing-masing Variabel Independen X₁ – X₂
- e = Error atau variabel pengganggu

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa variable Motivasi Kerja (X₁), dan Kedisiplinan (X₂), mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,588	1,019		1,558	,127
	MOTIVASI	,664	,064	,261	2,441	,000
	KEDISIPLINAN	,442	,046	,151	2,215	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : olah data SPSS Tahun 2024

Dimana dari hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan progam komputer SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.588 + 0.664 X_1 + 0.442 X_2 + e$$

- a. Nilai Konstanta = **1.588**
 Nilai konstanta **1.588** menunjukkan bahwa apabila variabel independen dalam kondisi tetap atau konstan, maka besarnya nilai kinerja karyawan bagian produksi PT. XXX sebesar 1.588 satuan.
- b. Nilai β₁ = **0.664**

Nilai β_1 **0.664** menunjukkan nilai koefisien dari motivasi kerja dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya perubahan yang searah antara variabel Motivasi Kerja(X_1) dengan variable kinerja karyawan bagian produksi PT. XXX(Y) yang artinya bahwa apabila terjadi penambahan pada variabel Motivasi (X_1) sebanyak 1 satuan, maka variable kinerja karyawan bagian produksi PT. XXX (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0.664** satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam kondisi tetap atau konstan.

c. Nilai $\beta_2 = 0.442$

Nilai β_2 **0.442** menunjukkan nilai koefisien dari kedisiplinandan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya perubahan yang searah antara variabel Kedisiplinan(X_2) dengan variabel kinerja karyawan bagian produksi PT. XXX (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi penambahan pada variabel Kedisiplinan(X_2) sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan bagian produksi PT. XXX (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0.442** satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam kondisi tetap atau konstan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja(X_1), Kedisiplinan(X_2), terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. XXX (Y) dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2).

Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi berganda(R^2) sebesar 0.520 yang menunjukkan bahwa dari persamaan tersebut sejumlah 52% dari perubahan nilai Y dipengaruhi oleh 2 variabel yang diteliti, sedangkan sisanya sebesar 0.480 atau sebesar 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model analisis.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel Independen/bebas Motivasi Kerja(X_1), dan Kedisiplinan(X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen/terikat kinerja karyawan bagian produksi PT. XXX (Y) maka digunakan uji F. Berdasarkan uji F sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Hasil Analisis Uji f

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	30.023	2	15.011	23.289	.000 ^a
Residual	27.717	43	.645		
Total	57.739	45			

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : olah data SPSS Tahun 2024

1. $H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh)
2. $H_0 : \beta_1 \neq 0$ (ada pengaruh)
3. $df = (n-k-1) = (46-2-1) = 43$

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 23.289 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Selanjutnya untuk jumlah sampel 46 dan jumlah variabel bebas yang diteliti sebanyak 2 variabel, maka dapat diketahui bahwa besarnya F_{tabel} adalah sebesar 3,214.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel Motivasi Kerja(X_1), dan Kedisiplinan(X_2) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen) kinerja karyawan bagian produksi PT. XXX (Y) maka digunakan uji t. Berdasarkan uji t sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 8
Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.588	1.019		1.558	.127
MOTIVASI	.664	.064	.261	2.441	.000
KEDISIPLINAN	.442	.046	.151	2.215	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : olah data SPSS Tahun 2024

1. $H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh)
 $H_a : \beta_1 \neq 0$ (ada pengaruh)
2. $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df = (n-k-1)$
 $= (46-2-1) = 43$

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2.441 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} variabel kedisiplinan sebesar 2.215 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Selanjutnya untuk jumlah sampel 46 dan jumlah variabel bebas yang diteliti sebanyak 2 variabel, maka dapat diketahui bahwa besarnya t_{tabel} adalah sebesar 2.017.

Hasil Uji Pengaruh Dominan

Tabel 9

Nilai Standardized Coefficients Beta

Variabel	Standardized Coefficients Beta
X_1	0.261
X_2	0.151

Sumber : olah data SPSS Tahun 2024

Hasil pengujian nilai *Standardized Coefficients Beta* dari variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0.261 yang lebih besar dari variabel Kedisiplinan (X_2) sebesar 0.151 sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. XXX.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hiotesis membuktikan bahwa Motivasi Kerja Perpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Maka dengan itu jika motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. XXX baik maka mampu memberikan dorongan terhadap karyawan untuk meningkatkan pekerjaan

yang telah diberikan oleh Perusahaan, sehingga kinerjanya pun akan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jatmika & Dewi, 2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kelompok Tani Padi Pandan Wangi (Studi Kasus Di Desa Tegalega Kecamatan Warungkondang Kabupaten Cianjur)” dengan hasil motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kelompok tani padi pandan wangi.

Hasil Pengujian pada variable Kedisiplinan terbukti bahwa Kedisiplinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Untuk itu PT. XXX harus lebih meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawannya, sebab kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena kedisiplinan merubakan bentuk dari konsistensi karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik kedisiplinan karyawan, maka akan semakin baik pula Tingkat kinerjanya yang nantinya akan berdampak pada tercapainya tujuan Perusahaan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Diana & Rahmat, 2022) dengan judul “ Analisis Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau” dengan hasil Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawannya.

Hasil pengujian variable Motivasi Kerja dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi yang timbul pada seorang karyawan merupakan factor penting dalam peningkatan hasil kerja karyawan tersebut. Karena dengan dengan motivasi seorang karyawan mampu memperoleh semangat atau antusiasmenya dalam mengerjakan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan Perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan. Selain itu juga terdapat kedisiplinan yang diterapkan oleh seorang karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang sudah ditentukan dan mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut sehingga tujuan Perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t diminan membuktikan bahwa penelitian yang dilakukan di PT. XXX bahwa variable motivasi merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi harus menjadi faktor utama dalam sebuah organisasi atau Perusahaan, karena motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Diana & Rahmat, 2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar” dengan hasil Motivasi Berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, perusahaan harus lebih meningkatkan motivasi kerja para karyawannya dengan baik dengan cara memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai, mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, mengakui bahwa karyawan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan.

Selain itu, perusahaan harus lebih meningkatkan tingkat kedisiplinan para karyawannya dengan baik dengan cara mengharuskan para karyawannya untuk selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab terdahulu diperoleh beberapa simpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel bebas/Independen yang terdiri dari Motivasi Kerja dan Kedisiplinan berpengaruh Signifikan terhadap variabel terikat/Dependen Kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Motivasi kerja dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. XXX” dapat didukung kebenarannya.
2. Secara Parsial diperoleh hasil bahwa variabel bebas/Independen yang terdiri dari Motivasi Kerja dan Kedisiplinan berpengaruh Signifikan terhadap variabel terikat/Dependen Kinerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan “Motivasi kerja dan kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. XXX dapat didukung kebenarannya.
3. Diantara Motivasi kerja dan Kedisiplinan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. XXX adalah Motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat didukung kebenarannya.

Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. XXX Hal ini berarti apabila Motivasi Kerja karyawan bagian produksi PT. XXX secara parsial meningkat, maka kinerja karyawan bagian produksi PT. XXX juga akan meningkat dan sebaliknya. Untuk itu selayaknya pihak PT. XXX memberikan Motivasi Kerja yang tinggi kepada Karyawan bagian Produksi dengan cara memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai, mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, mengakui bahwa karyawan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan.
2. Variabel Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. XXX Hal ini berarti apabila Tingkat Kedisiplinan karyawan bagian produksi PT. XXX secara parsial meningkat, maka kinerja karyawan bagian produksi PT. XXX juga akan meningkat dan sebaliknya. Untuk itu selayaknya pihak PT. XXX memperhatikan tingkat Kedisiplinan yang tinggi kepada Karyawan bagian Produksi dengan cara mengharuskan para karyawannya untuk selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku
3. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya memperluas variabel lain selain Motivasi dan Kedisiplinan guna meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT. XXX seperti kompensasi, kepemimpinan, stres kerja dll.

REFERENSI

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpil Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Idrus, Y., Rauf, A., & Bempah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Kerja Petani Padi Sawah Di Kelurahan Bolihuangga Kecamatan Limboto Kabupaten Gorontalo. *Agrinesia*, 5, 198–206.
- Jatmika, R. T. D., & Dewi, G. A. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KELOMPOK TANI PADI PANDANWANGI (Studi Kasus di Desa Tegalega Kecamatan Warungkondang Kabupaten Cianjur). *AGRITA (AGri)*, 1(2), 113. <https://doi.org/10.35194/agri.v1i2.813>
- Nurdiana, Toto, H. D., Masradin, M., Bahriansyah, B., & Abdurrahman, A. Y. (2022). Kedisiplinan dan Motivasi Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 5(1), 10–19. <https://doi.org/10.56858/jmpkn.v5i1.44>
- Oktaviani, D. A. (2019). Analisis Karakteristik Dan Kepuasan Petani Padi Terhadap Atribut Benih Padi Varietas Unggul Di Kabupaten Pasuruan Jawa Timur. *Agrotechbiz*, 6(1), 12–25. <https://doi.org/10.51747/agrotechbiz.v6i1.442>
- Suwarno, A. S. Y. R., Hermawan, D. J., & Junaidi. (2024). *Motivasi, Pengaruh Karyawan, Kinerja Panca, C V Garmen, Jaya Probolinggo, Kota Ekonomi, Fakultas Bisnis, Dan Marga, Universitas Panca*. 12(1), 97–104.
- Tanjung, F. S. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap*. 60–66.