

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT NATURAL NUSANTARA  
(NASA) YOGYAKARTA**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION TOWARD  
EMPLOYEES PERFORMANCE PT NATURAL  
NUSANTARA (NASA) YOGYAKARTA***

Faranadya Putri, Purwanto

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta,

E-mail: [faranadyaputri@gmail.com](mailto:faranadyaputri@gmail.com), [purwanto@uny.ac.id](mailto:purwanto@uny.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta, 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta, 3) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*, dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 51 karyawan PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Uji coba instrumen dilakukan kepada 30 karyawan PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta, terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat analisis meliputi uji linieritas dan uji multikolinieritas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana untuk menjawab pertanyaan penelitian pertama dan kedua serta regresi ganda untuk menjawab pertanyaan penelitian ketiga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,7% dengan nilai Sig. sebesar 0,00 pada taraf Sig. sebesar 5% ; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,2% dengan nilai Sig. sebesar 0,00 pada taraf Sig. sebesar 5%; (3) disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,5% dengan Sig. sebesar 0,00 pada taraf Sig. sebesar 5%

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.*

**Abstract**

*This research aims to determine: (1) the effect of work discipline toward employees performance PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta, (2) the effect of work motivation toward employees performance PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta, (3) the effect of work discipline and work motivation toward employees performance PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. The research includes ex-post facto research by using quantitative approach. The population in this research were 51 employees PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. The data were collected by questionnaire and documentation. The instrumen has tested by 30 employees PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta, the instrumen was tested through validity test and reliability tes. Analysis of stipulation testing included linierity test and multicolinerity test. The data analysis techniques used were simple regression analysis to answer third question. The results of the research shows that : (1) the effect of work discipline toward employees performance PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta is in the amount of 38,7% with significance in amount 0,00 at significance level of 5% ; (2) the effect of work motivation toward employees performance PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta Yogyakarta is in the amount of 44,2% with significance in amount 0,00 at significance level of 5%; (3) the effect of work discipline and work motivation toward employees performance PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta is in the amount of 47,5% with significance 0,00 at significance level of 5%.*

**Key words:** *Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan suatu unit organisasi tempat orang-orang berkumpul dan bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang hendak dicapai. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan sumber daya yang dapat

menunjang keberhasilan perusahaan. Sumber daya yang dapat menunjang pencapaian keberhasilan perusahaan salah satunya ialah sumber daya manusia yang merupakan pemeran utama dan mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan penting karena tenaga kerja memiliki potensi yang dapat menjalankan aktivitas-aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan dengan optimal. Ketercapaian tujuan perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik yang dapat membangun keberhasilan perusahaan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai keberhasilan perusahaan karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Bangun (2012, p.99) menyatakan bahwa, hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja atau tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Pencapaian kinerja karyawan yang baik membutuhkan dorongan agar karyawan mampu mengembangkan kemampuan bekerja secara optimal. Karyawan membutuhkan dorongan atau motivasi agar dapat bekerja lebih baik. Mangkunegara (2009, p.93) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kondisi dalam menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan berjalan dengan baik dan optimal.

Seiring berjalannya waktu, salah satu bentuk usaha untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan baik tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi

dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Rosidah (2003, p.98) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta penerapan disiplin yang baik maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif yang akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang telah diberikan sehingga dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dari karyawan juga akan menunjukkan bahwa perusahaan dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas karyawannya. Sehingga pada akhirnya dapat terlihat dari hasil implementasi di perusahaan.

PT Natural Nusantara (NASA) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang agrokompleks (Pertanian, Perikanan, Perkebunan) serta kesehatan dengan konsep produk-produk yang terbuat dari bahan alami (organik) serta ramah lingkungan. PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta berdiri pada tanggal 1 Oktober 2002 dan beralamat di Jalan Ring Road Barat no 72, Salakan, Gamping, Sleman, Yogyakarta. PT Natural Nusantara (NASA) memiliki karyawan dengan jumlah keseluruhan 51 yang dibagi kedalam beberapa bidang atau divisi, antara lain divisi manajemen, keuangan, penjualan, teknologi informasi, *rabbat calculation & bonus*, rumah tangga, *support system, technical service*, divisi gudang, *cleaning service*, serta keamanan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta, ditemukan adanya indikasi menurunnya kinerja karyawan terlihat dari menurunnya pencapaian target produksi di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Indikasi menurunnya kinerja dapat terlihat dari pencapaian hasil produksi tidak sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut adalah data ketercapaian target produksi di tahun 2017 pada bulan Januari, Februari, dan Maret tahun 2017 di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

Indikasi menurunnya kinerja karyawan dibuktikan pada persentase target ketercapaian produksi pada bulan Januari, Februari dan Maret. Pada bulan Januari terjadi penurunan pencapaian target produksi beberapa produk seperti Bintang Tani (-6,3%), SUPER NASA (-7,7%), Harmonik (-6,6%), Viterna (-6,8%), serta BVR (-5,3%). Selanjutnya pada bulan Februari terjadi penurunan pencapaian target produksi beberapa produk seperti Bintang Tani (-3,5%), Glio (-6,8%), Viterna (-5,8%) & BVR (-6,8%). Lebih lanjut, pada bulan Maret terjadi penurunan pencapaian target produksi beberapa produk seperti Bintang Tani (-5,6%), SUPER NASA (-5,2%), Glio (-7,8%), Harmonik (-4,3%), serta BVR (-3,4%).

Permasalahan lain juga dapat terlihat dari kurangnya kesadaran karyawan dalam penerapan disiplin kerja dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya di perusahaan. Selain itu kurangnya kedekatan antar karyawan di berbagai divisi menyebabkan lingkungan kerja yang terbentuk di perusahaan kurang kondusif.

Naik turunnya kinerja karyawan bukan tanpa sebab melainkan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi permasalahan. Perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan mempengaruhi hasil implementasi pada perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang buruk serta semangat kerja yang kurang akan membuat target ketercapaian produksi perusahaan menjadi terhambat. Dilihat dari pemberian motivasi dan penerapan disiplin kerja sebagai bentuk usaha perusahaan dalam membangun kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis permasalahan dengan membuat skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta”

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-postfacto* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian *ex-postfacto* merupakan penelitian hubungan pengaruh sebab-akibat dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. Penelitian ini

menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta yang beralamat di Jalan Ring Road Barat no 72, Salakan, Gamping, Sleman, Yogyakarta. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 13 - 30 Juni 2017.

### Subyek Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta dengan jumlah keseluruhan 51 yang dibagi kedalam beberapa bidang atau divisi, antara lain adalah divisi manajemen, divisi keuangan, penjualan, teknologi informasi, manajemen, *Rabbat calculation & bonus*, rumah tangga, *support system, technical service*, divisi gudang, *cleaning service*, serta keamanan.

### Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi.

### Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa lembar kuesioner dan data dokumentasi.

### Uji Coba Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas Instrumen

$r_{tabel}$  yang digunakan untuk kuesioner mahasiswa sebesar 0,349, maka  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan 0,349 maka butir tersebut dikatakan valid. Hasil validitas dari 9 pernyataan instrumen kinerja karyawan terdapat 2 pernyataan yang tidak valid atau gugur, yaitu pernyataan nomor 3 dan 7. Hasil validitas dari 7 pernyataan instrumen disiplin kerja terdapat 1 pernyataan yang tidak valid atau gugur, yaitu pernyataan nomor 3. Selanjutnya hasil validitas dari 10 pernyataan instrumen motivasi kerja terdapat 2 pernyataan yang tidak valid atau gugur, yaitu pernyataan nomor 3 dan 8.

#### 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui keajegan instrumen dalam mengumpulkan data penelitian. Instrumen untuk kuesioner kinerja karyawan memiliki reliabilitas dengan interpretasi kuat sebesar 0,696, instrumen untuk kuesioner disiplin kerja memiliki reliabilitas dengan interpretasi kuat sebesar 0,798, sedangkan instrumen untuk kuesioner motivasi kerja memiliki reliabilitas dengan interpretasi kuat sebesar 0,798 sehingga instrumen kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terbukti reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data meliputi uji prasyarat analisis dan analisis regresi. Uji prasyarat analisis meliputi uji linieritas, uji multikolinieritas dan analisis regresi meliputi analisis regresi sederhana serta analisis regresi ganda.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat diuraikan hasil penelitian sebagai berikut:

##### a. Deskripsi Tempat Penelitian.

###### 1. Profil PT Natural Nusantara (NASA)

Yogyakarta

PT Natural Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agrokomples meliputi pertanian, peternakan, perikanan serta lingkungan hidup. Kantor pusat PT Natural Nusantara terletak di jalan Ring Road Barat 72 Salaka, Trihanggo, Gamping, Slema, Yogyakarta 55291. PT Natural Nusantara juga mengoperasikan beberapa Kantor Pelayanan Daerah (KPD) dan stockist Center yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada stockist dan distributor NASA di 15 wilayah di Indonesia.

Filosofi Natural Nusantara sendiri itu yaitu Natural mengandung arti mengutamakan teknologi yang alami dan ramah lingkungan, sedangkan Nusantara mengandung arti mengutamakan hasil karya anak bangsa. Teknologi yang telah dikembangkan PT Natural Nusantara di bidang

agrokomples meliputi Pertanian, Peternakan, Perikanan serta Kesehatan.

##### b. Visi Misi dan Tujuan

Prinsip kerja yang dijalankan oleh PT Natural Nusantara adalah profit, pengetahuan, leluasa, nama baik, sillaturahmi, amal (PPL NASA). Prinsip kerja ini dilakukan untuk mewujudkan visi, misi, serta tujuan PT Natural Nusantara yaitu:

Visi : Hidup bahagia dan sejahtera selaras alam

Misi : Bersama menuju masa depan baik.

Tujuan : Pemberdayaan potensi Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Berkelanjutan

##### c. Deskripsi Kerja (*Job Description*)

PT Natural Nusantara memiliki berbagai macam divisi sesuai dengan tugas nya masing-masing. Pembagian deskripsi kerja (*Job Description*) masing-masing divisi di PT Natural Nusantara adalah sebagai berikut:

###### 1. Direktur Utama

Direktur Utama berkedudukan sebagai pemimpin perusahaan dan merupakan kepala dari seluruh karyawan, sekaligus sebagai penanggung jawab perusahaan. Bertanggung jawab langsung kepada dewan komisaris dan pemegang saham. Rincian tugas dari direktur utama adalah sebagai berikut:

a) Bertanggung jawab kepada sistem perusahaan.

b) Mengkoordinir manajemen usaha perusahaan secara keseluruhan meliputi: *Planning, Organizing, Actuating, Controlling* dan *Evaluation*.

c) Membangun unit-unit perusahaan seperti cabang atau anak perusahaan.

d) Menyusun organisasi perusahaan dan penempatan personalia perusahaan dengan berbagai pertimbangan dalam

- rangka pencapaian tujuan perusahaan.
- e) Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap operasi perusahaan.
2. Direktur operasional
- Direktur operasional atau *general manager* berkedudukan sebagai kepala dari semua manajer dan bertanggung jawab langsung kepada direktur utama. Direktur operasional membawahi divisi rumah tangga, divisi *rabbat calculation*, manajer personalia dan keuangan. Manajer *technical service and public relation*. Rincian tugas dari direktur operasional adalah sebagai berikut:
- a) Mengkoordinir semua manajer dan seluruh staf.
- b) Bertanggung jawab penuh terhadap operasional perusahaan.
- c) Membuat kebijakan baik internal maupun eksternal perusahaan.
3. Manajer Personalia dan Keuangan
- Manajer personalia dan keuangan berkedudukan sebagai manajer pada divisi personalia dan keuangan. Manajer personalia dan keuangan dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh divisi keuangan, divisi gudang, dan divisi penjualan. Rincian tugas dari manajer personalia dan keuangan adalah sebagai berikut:
- a) Mengatur dinamika karyawan dan peraturan perusahaan seperti absensi, seragam, jam kerja, penerimaan dan penempatan karyawan, evaluasi, cuti karyawan, dan lain-lain
- b) Memeriksa laporan pengeluaran perusahaan
- c) Mengatur laporan keuangan setelah diproses dari divisi keuangan dan penjualan.
- d) Menerima order dari luar dalam jumlah besar dan bentuknya tidak tunai.
4. Manajer *technical service and public relation*

Manajer *technical service and public relation* dalam menjalankan tugas dibantu oleh divisi *technical service and public relation*, divisi *support system*, dan divisi teknologi informasi. Rincian tugas dari manajer *technical service and public relation* adalah sebagai berikut:

- a) Penanggung jawab operasional *jobdesk* tiga divisi yaitu *technical service, support system*, dan teknologi informasi.
- b) Menjalankan lima fungsi manajemen yaitu *Planning, Organizing, Actuating, Controlling*, dan *Evaluation*.
- c) Mengidentifikasi dan mendefinisikan program-program yang dijalankan atau yang akan diteruskan kepada supervisor untuk kemudian ditindaklanjuti hingga ke staf.
- d) Mempunyai kewenangan untuk memutuskan jadwal atau program terkait *technical service and public relation*.
- e) Menjalin hubungan dengan mitra PT Natural Nusantara baik internal maupun eksternal.
- f) Memonitor segala bentuk dinamika baik distribusi maupun omset.
- g) Menentukan dan menyetujui demplot.
5. Supervisor penjualan
- Supervisor penjualan berkedudukan sebagai kepala divisi penjualan. Supervisor penjualan berada dibawah manajer personalia dan keuangan dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh para staf. Rincian tugas dari supervisor penjualan adalah sebagai berikut:
- a) Mengolah data penjualan produk.
- b) Menerima *return* barang setelah diperiksa oleh divisi *rabbat calculation*.
6. Supervisor Gudang
- Supervisor gudang atau ekspedisi berkedudukan sebagai kepala divisi gudang. Supervisor

gudang berada dibawah manajer personalia dan keuangan dan dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh para staf. Rincian tugas dari supervisor gudang adalah sebagai berikut:

- a) Mencari dan memilah ekspedisi (pengiriman barang).
- b) Menghitung dan menentukan jumlah produk yang tersedia di gudang.
- c) Menerbitkan anggaran untuk ditujukan ke divisi keuangan.
- d) Mengirim produk serta bekerjasama dengan pihak luar dalam pembuatan kardus.
- e) Melakukan pengawasan produk. Misalnya, mengganti barang yang rusak serta kadaluarsa.
- f) Menerima keluhan dari distributor ketika barang yang dikirim mengalami kerusakan dan segera menggantinya dengan yang baru.
- g) Bekerjasama dengan pihak ketiga dalam pengiriman barang.

7. Supervisor Rumah Tangga

Supervisor rumah tangga berkedudukan sebagai kepala divisi rumah tangga. supervisor rumah tangga berada dibawah manajer operasional secara langsung dan dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh para staf. Rincian tugas dari supervisor rumah tangga adalah sebagai berikut:

- a) Mengatur serta mengoperasikan kendaraan yang disediakan perusahaan guna mempermudah akses para karyawan maupun tamu yang berkunjung di PT Natural Nusantara.
- b) Menyediakan barang-barang yang dibutuhkan oleh seluruh karyawan.
- c) Menjaga kebersihan seluruh ruangan dan menjaga keamanan.
- d) Menyediakan makan besar pada jam istirahat serta makanan ringan bagi seluruh karyawan saat ada kegiatan (pengajian,

olahraga, kunjungan) di kantor PT. Natural Nusantara.

8. *Technical service*

*Technical service* berkedudukan sebagai divisi pada direktorat *Technical service and public relations*. Divisi *technical service* terdiri dari 5 orang Supervisor yaitu supervisor bidang pertanian, supervisor bidang perkebunan, supervisor bidang peternakan, supervisor bidang perikanan, dan supervisor bidang kesehatan. Dalam mengerjakan tugasnya, semua supervisor pada divisi ini saling bekerjasama dengan dikoordinasikan oleh seorang koordinator supervisor *technical service*. Rincian tugas dari divisi *technical service* adalah sebagai berikut:

- a) Melayani konsultasi kepada konsumen dan distributor baik dengan konsultasi secara langsung (tatap muka) maupun menggunakan sarana teknologi informasi seperti sms, telepon, *website*, dan media sosial lainnya.
- b) Melayani konsultasi teknis dan demplot. Teknis dalam hal ini yaitu teknis budidaya dan produk.
- c) Membuat media pelajaran tentang teknis budidaya dan pengetahuan serta aplikasi produk seperti brosur, leaflet, powerpoint, artikel, dan VCD.
- d) Melakukan peliputan kesaksian penggunaan produk PT Natural Nusantara.
- e) Melakukan pendampingan petani dan peternak.
- f) Melakukan pelatihan budidaya dan produk.

9. Supervisor Teknologi Informasi

Supervisor teknologi informasi berkedudukan sebagai kepala divisi teknologi informasi. divisi teknologi informasi dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh para staf. rincian tugas dari divisi

teknologi informasi adalah sebagai berikut:

- a) Secara eksternal yaitu mendukung semua kebutuhan distributor misalnya mengirim info terbaru baik melalui sms, *website*, brosur maupun produk.
- b) Bekerjasama dengan divisi *support system* untuk memberikan informasi mengenai kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan di *website* resmi PT Natural Nusantara.
- c) Secara internal yaitu menyediakan kebutuhan komputer baik *hardware* maupun *software* serta jaringan internet sehingga memudahkan kinerja karyawan PT Natural Nusantara.

#### 10. Supervisor *Support system*

Supervisor *support system* berkedudukan sebagai kepala divisi *support system*. Supervisor *support system* dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh para staf. Rincian tugas dari Supervisor *support system* adalah sebagai berikut:

- a) Membuat alat bantu, baik untuk produk maupun sistem seperti materi powerpoint, media cetak serta buku-buku pelatihan.
- b) Sebagai *event organizer* pada acara-acara yang di selenggarakan oleh PT Natural Nusantara.
- c) Bekerjasama dengan divisi *technical service* untuk mendukung proses *finishing* alat bantu media film serta mendukung proses *finishing* alat bantu media film serta mendukung alat kerja divisi *technical service* dalam tugas-tugasnya seperti mempersiapkan kamera, laptop, *handycam*, dan lain-lain.
- d) Bekerjasama dengan divisi penjualan dalam melayani pengembangan jaringan distributor PT Natural Nusantara, serta menyediakan alat baik fisik maupun *softcopy*.

- e) Bekerjasama dengan divisi rabat *calculation* dalam menyediakan alat bantu informasi media visual baik fisik maupun *softcopy*.
- f) Memaparkan informasi berbasis *web* yang bekerjasama dengan Divisi Teknologi Informasi.
- g) Bekerjasama dengan divisi gudang dalam menyiapkan materi promosi dan alat bantu media visual seperti banner, label kemasan dan lain-lain.
- h) Bekerjasama dalam penyiapan sarana maupun prasarana internal dan koordinasi jadwal acara internal yang melibatkan divisi lainnya.

#### b. Jam Kerja Perusahaan

Pengaturan jam kerja di PT Natural Nusantara secara umum dibagi sebagai berikut:

- a. Hari Senin - Kamis jam kerja pada pukul 08:00 - 12:00 WIB dan pukul 13:00 - 16:00 WIB.
- b. Hari Jumat jam kerja pada pukul 07:30 - 11:30 WIB dan pukul 13:00 - 16:00 WIB.
- c. Hari Sabtu jam kerja pada pukul 08:00 - 12:00 WIB dan pukul 13:00 - 14:00 WIB.

#### Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti mendistribusikan 51 eksemplar kepada seluruh karyawan di PT Natural Nusantara. Responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, divisi bagian, serta pendidikan terakhir yang ditempu karyawan. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

#### 1. Deskripsi Data Umum Responden

- a) Identifikasi Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil identifikasi menurut jenis kelamin dapat dilihat

jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan pada tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	35	68,6
Wanita	16	31,4
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan data tersebut menunjukkan jumlah responden Pria sebanyak 35 karyawan dengan persentase sebesar (68,6%) dan jumlah responden Wanita sebanyak 16 karyawan dengan persentase sebesar (31,4%).

b) Identifikasi berdasarkan usia

Berdasarkan hasil identifikasi menurut usia seluruh karyawan dapat dilihat jumlah distribusi karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30	15	30
31 - 40	22	43,1
41 - 50	11	21,6
>50	3	5,3
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan jumlah responden sebanyak 51 dengan rincian usia 20-30 tahun sebanyak 15 responden (30%), responden berumur 31-40 tahun sebanyak 22 responden (43,1%), responden berumur 41-50 tahun sebanyak 11 responden (21,6%), serta responden berumur >50 tahun sebanyak 3 responden (5,3%).

c) Identifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil identifikasi menurut usia seluruh karyawan dapat dilihat jumlah distribusi karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	19	37,3
Diploma 1	1	1,9
Diploma 3	13	25,5
Sarjana (S1)	16	31,4
Magister (S2)	2	3,9
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan jumlah responden sebanyak 51 dengan rincian karyawan yang menempuh Pendidikan hingga SMA berjumlah 19 dengan persentase (37,3%), Diploma 1 berjumlah 1 dengan persentase (1,9%), Diploma 3 berjumlah 13 dengan persentase (25,5%), Sarjana (S1) berjumlah 16 dengan persentase (31,4%), serta Magister (S2) berjumlah 2 dengan persentase (3,9%).

2. Deskripsi Data Khusus

Penelitian ini dilakukan di PT Natural Nusantara Yogyakarta dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan di berbagai divisi dengan jumlah 51 karyawan. Data hasil penelitian terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari dua macam yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data masing-masing variabel meliputi nilai rerata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*modus*), dan ukuran persebaran data (*standar deviasi*). Selain

itu juga akan disajikan tabel distribusi frekuensi, *pie cart* dari frekuensi masing-masing variabel, dan tabel kategori kecenderungan masing-masing variabel.

a. Kinerja Karyawan

Data kinerja karyawan diperoleh dari lembar kuesioner yang terdiri atas 6 butir pernyataan dengan menggunakan *Skala Likert* yang sudah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Skor maksimal dari alternatif jawaban yaitu 4 dan skor minimal yaitu 1. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh skor terendah sebesar 22 dan skor tertinggi sebesar 36; *Mean* (M) sebesar 28; *Median* (Me) sebesar 27; *Mode* (Mo) sebesar 27; dan *Standar Deviation* (SD) sebesar 2,993. Adapun distribusi frekuensi kecenderungan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Skor	F	Persentase (%)	Kategori
≥ 31,33	9	17,66	Tinggi
26,67 – 31,3	31	60,78	Sedang
< 26,7	11	21,57	Rendah
<b>Jumlah</b>	51	100	

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan identifikasi kategori kinerja karyawan yang terdapat pada tabel 4 maka dapat digambarkan *Pie chart* pada gambar 1.



Gambar 1. *Pie chart* variabel kinerja karyawan

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT Natural Nusantara Yogyakarta pada kategori tinggi sebesar 17,66% atau sejumlah 9 responden. Pada kategori sedang sebesar 60,78% atau sejumlah 31 responden. Selanjutnya pada kategori rendah sebesar 21,57% atau sejumlah 11 responden. Berdasarkan data yang disajikan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT Natural Nusantara Yogyakarta berada pada kategori sedang sebesar 60,78% atau sejumlah 31 responden.

b. Disiplin Kerja

Data disiplin kerja diperoleh dari lembar kuesioner yang terdiri atas 8 butir pernyataan dengan menggunakan *Skala Likert* yang sudah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban yaitu SL. (Selalu), SR (Sering), KD (Kadang-kadang), dan TP (Tidak Pernah). Skor maksimal dari alternatif jawaban yaitu 4 dan skor minimal yaitu 1. Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh skor terendah sebesar 18 dan skor tertinggi sebesar 30; *Mean* (M) sebesar 23,55; *Median* (Me) sebesar 24; *Mode* (Mo) sebesar 26; dan *Standar Deviation* (SD) sebesar 2,394. Adapun distribusi frekuensi kecenderungan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Skor	F	Persentase (%)	Kategori
≥ 26	10	19,61	Tinggi
22 - 25	24	47,03	Sedang
< 22	17	33,30	Rendah
<b>Jumlah</b>	51	100	

Sumber: Data primer yang diolah

Selanjutnya, berdasarkan identifikasi kategori disiplin kerja yang terdapat pada tabel 5 maka dapat digambarkan *Pie chart* yang dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Pie chart variabel kinerja karyawan

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa disiplin kerja di PT Natural Nusantara Yogyakarta pada kategori tinggi sebesar 19,61% atau sejumlah 10 responden. Pada kategori sedang sebesar 47,03% atau sejumlah 24 responden. Selanjutnya pada kategori rendah sebesar 33,30% atau sejumlah 17 responden. Berdasarkan data yang disajikan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di PT Natural Nusantara Yogyakarta berada pada kategori sedang sebesar 47,03% atau sejumlah 24 responden.

c. Motivasi Kerja

Data motivasi kerja diperoleh dari lembar kuesioner yang terdiri atas 7 butir pernyataan dengan menggunakan *Skala Likert* yang sudah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Skor maksimal dari alternatif jawaban yaitu 4 dan skor minimal yaitu 1. Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh skor terendah sebesar 20 dan skor tertinggi sebesar 32; *Mean* (M) sebesar 26,33; *Median* (Me) sebesar 27; *Mode* (Mo) sebesar 26; dan *Standar Deviation* (SD) sebesar 2,733. Adapun distribusi frekuensi kecenderungan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Skor	F	Persentase (%)	Kategori
≥ 28	13	25,49	Tinggi
24 – 27	25	39,01	Sedang
< 24	13	25,49	Rendah
<b>Jumlah</b>	51	100	

Sumber: Data primer yang diolah

Selanjutnya, berdasarkan identifikasi kategori motivasi kerja yang terdapat pada tabel 6 maka dapat digambarkan *Pie chart* yang dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Pie chart variabel motivasi kerja

Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui bahwa disiplin kerja di PT Natural Nusantara Yogyakarta pada kategori tinggi sebesar 19,61% atau sejumlah 10 responden. Pada kategori sedang sebesar 47,03% atau sejumlah 24 responden. Selanjutnya pada kategori rendah sebesar 33,30% atau sejumlah 17 responden. Berdasarkan data yang disajikan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di PT Natural Nusantara Yogyakarta berada pada kategori sedang sebesar 47,03% atau sejumlah 24 responden.

**Uji Linieritas**

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian linieritas pada penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 20 for Windows*. Kriteria pengujian linieritas yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka terdapat hubungan

linier. Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,088 > 0,05$  dan terdapat hubungan linier motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,772 > 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat menunjukkan hasil yang linier sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui terjadi tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lain. Uji multikolinieritas dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS 20 for Windows*. Kriteria Syarat tidak terjadinya multikolinieritas adalah harga interkorelasi antara variabel bebas  $< 0,700$ . Pengalaman PPL dan motivasi kerjamasing-masing memiliki nilai  $0,560 < 0,700$ . Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

## Analisis Regresi

### 1. Analisis Regresi Sederhana

Pertanyaan penelitian pertama yaitu mempertanyakan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Hasil perhitungan dapat dilihat dari persamaan  $Y = 0,778X_1 + 9,679$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,778$  artinya terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta bernilai  $9,679$  artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar  $0,778$  pada peningkatan tertentu dari nilai disiplin kerja. Nilai koefisien korelasi ( $r_{x_1y}$ ) disiplin kerja sebesar  $0,778$ . Nilai  $0,778$  merupakan angka positif yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi  $r^2_{x_1y}$  sebesar  $0,387$  atau  $38,7\%$ . Nilai  $38,7\%$  berarti bahwa perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel

disiplin kerja sebesar  $38,7\%$ . Diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $30,970$  dengan Sig sebesar  $0,00$  atau  $<0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta sebesar  $38,7\%$ .

Pertanyaan penelitian kedua yaitu mempertanyakan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Hasil perhitungan dapat dilihat dari persamaan  $Y = 0,729X_2 + 8,814$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat satu poin maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar  $0,729$ . Nilai koefisien korelasi  $r_{x_2y}$  motivasi kerja sebesar  $0,665$ . Nilai  $0,665$  merupakan angka positif yang berarti bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $r^2_{x_2y}$ ) sebesar  $0,442$  atau  $44,2\%$ . Nilai  $44,2\%$  berarti bahwa perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja sebesar  $44,2\%$ . Diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $38,868$  dengan Sig sebesar  $0,00$  atau  $<0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta sebesar  $44,2\%$ .

### 2. Analisis Regresi Ganda

Pertanyaan penelitian ketiga yaitu mempertanyakan seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Hasil perhitungan dapat dilihat dari persamaan  $Y = 0,346X_1 + 0,498X_2 + 6,737$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar  $0,346$  dan motivasi

kerjasebesar 0,498 artinya terdapat pengaruh positif disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta bernilai 6,737 artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,346 pada variabel  $X_1$  dan 0,498 pada variabel  $X_2$  pada peningkatan tertentu dari nilai disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama. Nilai koefisien korelasi disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 0,689. Nilai 0,689 merupakan angka positif yang berarti bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $r^2_{x_1, x_2, y}$ ) sebesar 0,475 atau 47,5%. Nilai 47,5% berarti bahwa perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama sebesar 47,5%. Diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,682 dengan Sig sebesar 0,00 atau  $<0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerjas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta 47,5%.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Rivai (2004: 187) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak membolos. Karyawan akan semangat untuk bekerja sehingga disiplin kerjanya

tinggi. Jika karyawan dilandasi oleh aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Ketika tingkat disiplin kerja 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.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Muhammad Taufiek Rio Sanjaya. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Adanya hal tersebut dapat membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan, mentaati peraturan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target ketercapaian produksi di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta akan tercapai.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa ( $r_{x_1, y}$ ) sebesar 0,622 dan ( $r^2_{x_1, y}$ ) sebesar 0,387 sehingga dapat dikatakan korelasinya positif. Nilai signifikansi sebesar 0,00 pada taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Hasil penelitian membuktikan bahwa penelitian berhasil membuktikan hipotesis pertama.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya tentang Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

## 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003: 38). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dengan menggunakan seluruh kemampuan dan ketegrapampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah gaya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela memberikan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003: 138).

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. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja perusahaan, jika lingkungan kerja karyawan kondusif maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan di PT Natural Nusantara akan meningkat. Adanya perhatian dari atasan kepada

bawahan juga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja di perusahaan. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dan kepuasan kerja dari karyawan juga akan didapatkan.

Lebih lanjut, motivasi kerja di PT Natural Nusantara akan timbul apabila kebutuhan karyawan dipenuhi oleh pihak perusahaan. Pemenuhan kebutuhan fisik mampu mempengaruhi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kesesuaian antara penghasilan dan beban kerja dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja juga mempengaruhi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja meliputi ketenangan dalam bekerja, kebebasan berinovasi, jaminan kesehatan, kelengkapan fasilitas kerja, dan kenyamanan dalam bekerja mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja karyawan PT Natural Nusantara dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan di atas. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, maka hasil kinerja pun akan bagus. Pemberian motivasi kerja di PT Natural Nusantara yang dirasa kurang, dapat menurunkan kinerja karyawan. Jika karyawan diberikan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan baik.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa  $rx_2y$  sebesar 0,665 dan  $r^2_{x_2y}$  sebesar 0,442 sehingga dapat dikatakan korelasinya positif. Nilai signifikansi sebesar 0,00 pada taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Hal tersebut

membuktikan bahwa penelitian berhasil membuktikan hipotesis kedua.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Medi Prakoso tentang Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studi Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerjasecara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis regresi ganda menunjukkan bahwa  $(r_{x_1x_2y})$  sebesar 0,689 dan  $(r^2_{x_1x_2y})$  sebesar 0,475 sehingga dapat dikatakan korelasinya positif. Nilai signifikansi sebesar  $0,00 <$  dari  $0,05$  maka terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat membuktikan bahwa penelitian berhasil membuktikan hipotesis ketiga.

Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”. Menurut Bangun (2012: 230) menjelaskann bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang di inginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

Penelitian Muhammad Taufiek Rio Sanjaya menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara Bersama-sama

memiliki pegaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik sehingga menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga. Dengan hal tersebut maka perusahaan aka terbantu untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Dengan adanya penerapan disiplin yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak perusahaan maka kinerja karyawan perusahaan akan maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan membawa PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju.

### Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta dengan sig sebesar 0,00 pada taraf signifikansi sebesar 5%.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta dengan sig sebesar 0,00 pada taraf signifikansi sebesar 5%.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta dengan sig sebesar 0,00 pada taraf signifikansi sebesar 5%.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut.

- a. Perusahaan sebaiknya memberlakukan masa transisi peraturan kepada karyawan agar karyawan tidak merasa terbebani dengan peraturan yang berlaku.

- b. Pimpinan PT Natural Nusantara (NASA) sebaiknya meningkatkan motivasi kerja kepada seluruh karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan secara maksimal dalam bekerja di perusahaan.
- c. Perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan atau *reward* terhadap karyawan yang telah bekerja dengan baik serta memberikan hukuman atau *punishment* yang tegas atas kelalaian kerja karyawan. Hal tersebut bertujuan agar target produktivitas di PT Natural Nusantara dapat tercapai sebagai mana mestinya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2009) MSi. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

Rosidah, D. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Karya Adhika Utama.

#### **Profil Singkat**

Faranadya Putri, lahir pada tanggal 30 Januari 1996 di Jakarta, merupakan mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2013.

Purwanto, M.M., M.Pd., lahir pada tanggal 03 April 1957. Jenjang pendidikan S1 IKIP Yogyakarta yang lulus pada tahun 1982, S2 IPWI Jakarta yang lulus pada tahun 1996, dan S2 Universitas Negeri Yogyakarta lulus pada tahun 2010.