

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH PERCETAKAN KARESIDENAN BANYUMAS

EFFECT OF JOB MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PERUSAHAAN DAERAH PERCETAKAAN KARESIDENAN BANYUMAS

Oleh: **Mukhlis Riyadi**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Email: mukhlisriyadi08@gmail.com

Setyabudi Indartono, Ph. D

Staf Pengajar Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah percetakan karesidenan Banyumas. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 153 karyawan di perusahaan daerah percetakan karesidenan Banyumas. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Christi (2010), Kinman (2001) dan Riva'i (2005). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ($\beta=0,312^{**}$) dan $R^2 =0,078$; (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, ($\beta=0,388^{**}$) dan $R^2 =0,117$; (3) motivasi kerja ($\beta=0,171^{**}$) dan disiplin kerja ($\beta=0,306^{**}$) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan $R^2 =0,135$.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

*This study aimed to determine the effect of job motivation and job discipline to the employee performance company area printing residency of Banyumas. This research was an associative causal using quantitative approach. The subjects were 153 employees in company area printing in residency of Banyumas. The Data Collection was using a questionnaire which was adapted from Christi (2010), Kinman (2001) and Riva'i (2005) research. Results of multiple linear regression analysis showed that: (1) job motivation had positive effect on performance ($\beta=0,312^{**}$) and $R^2 =0,078$; (2) discipline had positive influence on performance, ($\beta=0,388^{**}$) and $R^2 =0,117$; (3) job motivation ($\beta=0,171^{**}$) and discipline ($\beta=0,306^{**}$) have positive effect on performance with $R^2 =0,135$.*

Keywords: Job Motivation, Job Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Percetakan (*printing*) merupakan teknologi atau seni yang memproduksi salinan dari sebuah image dengan sangat cepat, seperti kata-kata atau gambar-gambar (*image*) di atas kertas, kain, dan permukaan-permukaan lainnya. Setiap harinya, milyaran bahan cetak diproduksi, termasuk buku, kalender, buletin, majalah, surat kabar, poster, undangan pernikahan, perangko, kertas dinding, dan bahan kain. Ini karena hasil percetakan dapat dengan cepat mengomunikasikan pemikiran dan informasi ke jutaan orang. Percetakan dianggap sebagai salah satu penemuan yang paling penting dan berpengaruh di dalam sejarah peradaban manusia. Sejak pertengahan 1400-an hingga awal 1900-an, percetakan merupakan satu-satunya bentuk komunikasi massa. Pendidikan bergantung pada ketersediaan bahan bacaan, bahkan setelah penemuan-penemuan seperti radio, televisi, dan gambar bergerak, hasil percetakan tetap menjadi sumber informasi utama bagi dunia. Pada masa sekarang ini, percetakan merupakan industri penting di setiap negara maju di dunia (www.wikipedia.co.id dikunjungi 8 Februari 2011). Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai. suatu organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin.

Perkembangan ilmu dan teknologi semakin cepat kemajuannya, sehingga pada saat ini industri percetakan sudah semakin komplit dan modern. Perusahaan percetakan di Indonesia berkembang dengan pesat, baik dalam skala besar,

menengah maupun skala kecil. Perkembangan ini juga terjadi di Karesidenan Banyumas, di mana terdapat berbagai perusahaan percetakan dalam jumlah yang cukup banyak. Perkembangan jumlah perusahaan percetakan tersebut mengakibatkan semakin tingginya persaingan usaha di bidang tersebut. Untuk menghadapi persaingan yang ketat Perusda percetakan memerlukan peningkatan kualitas kinerja sdm yang baik.

Indikator untuk melihat tingkat keberhasilan kinerja dari Perusda percetakan Karesidenan Banyumas adalah tingkat pencapaian target pendapatan dan tingkat produk yang dihasilkan. Berikut adalah tabel pencapaian target pendapatan dari Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

Tabel 1
Target Pendapatan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas Tahun 2013 dan 2014

No	Tahun	Target Pendapatan (Rp)	Realisasi (Rp)	(%)
1	2013	Rp 265.000.000	Rp 235.732.483,62	88.9 %
2	2014	Rp 280.000.000	Rp 247.376.875,11	88.34 %

(Sumber: Personalia Perusda Percetakan karesidenan Banyumas, 2015)

Kemudian kinerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas juga dinilai dari produk yang dihasilkan dengan mencakup kualitas, kuantitas dan waktu kerja karyawan. Kualitas kerja karyawan diindikasikan belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan produk *reject* yang dihasilkan. Berikut adalah tabel kualitas produk yang dihasilkan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

Tabel 2
Kualitas Produk yang Dihasilkan Perusda
Percetakan Karesidenan Banyumas Tahun
2013 dan 2014

No	Tahun	Produk yang dihasilkan	Produk Reject (%)
1	2013	78.540 rim	4,76%
2	2014	63.760 rim	5,32%

(Sumber: Personalia Perusda Percetakan karesidenan Banyumas, 2015)

Kemudian kuantitas kerja karyawan ditunjukkan dari jumlah produksi Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Jumlah permintaan dari konsumen tidaklah semua diterima. Berikut adalah tabel jumlah produksi Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

Tabel 3
Jumlah produksi Perusda Percetakan
Karesidenan Banyumas Tahun 2013 dan 2014

No	Tahun	Jumlah permintaan (rim)	Jumlah permintaan diterima (rim)	Jumlah permintaan diterima (%)
1	2013	91.000 rim	78.540 rim	86,31%
2	2014	87.000 rim	63.760 rim	73,28%

(Sumber: Personalia Perusda Percetakan karesidenan Banyumas, 2015)

Selanjutnya dari sisi waktu kerja karyawan ditunjukkan dari jumlah produksi yang dihasilkan per jamnya. Karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas belum dapat mencapai target yang ditentukan. Berikut adalah tabel waktu kerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

Tabel 4
Waktu kerja karyawan Perusda
Percetakan Karesidenan Banyumas Tahun 2013
dan 2014

No	Tahun	Target waktu	Realisasi Waktu
1	2013	7 jam/rim	8,45 jam/rim
2	2014	7 jam/rim	8,87 jam/rim

(Sumber: Personalia Perusda Percetakan karesidenan Banyumas, 2015)

Dari tabel-tabel di atas dapat terlihat bahwa kinerja karyawan yang diharapkan belum dapat tercapai. Indikasi permasalahan kinerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas disebabkan oleh kualitas alat kerja yang dimiliki perusahaan sudah tidak memadai, Motivasi kerja dari karyawan belum maksimal dan disiplin kerja yang kurang baik.

Dari hasil wawancara karyawan, motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih belum maksimal. Motivasi yang belum maksimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya, target waktu penyelesaian pekerjaan tidak tercapai dan para karyawan kurang tertarik terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Hal tersebut disebabkan oleh pemberian motivasi oleh perusahaan tidaklah intensif dan perhatian perusahaan terhadap bawahan kurang. Sehingga, pemahaman yang dimiliki karyawan dan dorongan untuk mencapai target produksi masih kurang (Sumber: Karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas).

Rasa disiplin kerja karyawan yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya diperusahaan. Berikut disajikan hasil rekapitulasi kehadiran tahun 2014 Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas:

Tabel 5
Rekapitulasi Absensi 153 Karyawan
Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas
Tahun 2014

No	Bulan	Keterangan		Jumlah	Persentase
		Ijin	Tanpa		
1	Januari	7	1	8	5.22%
2	Februari	6	2	8	5.22%
3	Maret	8	1	9	5.88%
4	April	7	3	10	6.53%
5	Mei	7	2	9	5.88%
6	Juni	7	2	9	5.88%
7	Juli	8	3	11	7.18%
8	Agustus	6	3	9	5.88%
9	September	5	2	7	4.57%
10	Oktober	8	2	10	6.53%
11	November	7	3	10	6.53%
12	Desember	8	5	13	8.49%

(Sumber: Personalia Perusda Percetakan Karesidenan, 2014)

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi kehadiran pegawai selama tahun 2014. Jumlah pegawai yang tidak masuk kerja dari bulan Januari-Desember 2014 mengalami peningkatan sebesar 2.57% Hal ini disebabkan tidak adanya sanksi tegas dari instansi menyebabkan pegawai merasa hal yang wajar apabila tidak masuk kerja tanpa memberitahu alasannya.

Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja pegawai dan belum maksimalnya motivasi kerja karyawan. Upaya untuk memberikan pendisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan upaya untuk peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan atas kinerja sangat tergantung pada kesadaran dari tiap-tiap karyawan dan peningkatan tersebut dapat dilihat pada perilaku pada suatu lingkungan kerja yang ada. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengaktifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang telah dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada karyawan agar

bekerja secara maksimal diperusahaan (Priyo, 2014: 1).

Dari uraian diatas, jelas terlihat bahwa pelaksanaan motivasi kerja dan disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja dan belum menjadi hal yang terbukti positif di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Pada penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan Kurniasih (2013) menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja. sedangkan pada penelitian Yakub (2014) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari permasalahan permasalahan yang telah diuraikan di atas secara jelas, maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas”.

KAJIAN PUSTAKA

Deskripsi Teori

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2011:9). Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2007:81).

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan

berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Menurut Mangkunegara (2009:67), Kinerja karyawan dapat dinilai dari; Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerja sama, Inisiatif

Indikator kinerja

Menurut Riordan dalam Christi (2010), indikator dalam kinerja adalah:

1) Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2) Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3) Kualitas

Setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2011:837) Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang

berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Hartline dan Ferrel (1996) kepuasan kerja dapat diukur dengan lima indikator, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap kebijakan organisasi, kepuasan terhadap dukungan organisasi dan kepuasan terhadap adanya kesempatan untuk maju.

Indikator motivasi

Menurut Kinman (2001) indikator dari motivasi adalah ketertarikan terhadap tugas yaitu Individu memiliki kepedulian dan ketertarikan terhadap tugas yang diberikan. Evaluasi yaitu seorang individu akan meningkatkan kinerjanya apabila adanya evaluasi dari atasan. Efisiensi yaitu seorang individu akan meningkatkan kinerjanya apabila adanya evaluasi dari atasan, uang dan penghargaan lainnya yaitu apabila seorang individu mau melakukan pekerjaan tersebut hanya karena imbalan. Menghindari hukuman dari atasan yaitu seorang individu terpacu untuk bekerja hanya untuk menghindari hukuman.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas. Motivasi karyawan di Perusda Percetakan Karisedenan Banyumas masih rendah. Hal ini terlihat dari sikap karyawan yang kurang tertarik terhadap pekerjaannya dan kurang giat dalam bekerja. Oleh karena itu, hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai yaitu para pegawai membutuhkan motivasi yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi, disertai dengan semangat kerja yang tinggi pula.

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris yaitu *disciple* yang artinya pengikut, atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin itu berarti kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadarannya sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka seorang pemimpin dalam usahanya untuk Mendisiplinkan bawahannya perlu menggunakan pedoman ataupun aturan-aturan tertentu sebagai landasan pelaksanaan disiplin itu sendiri.

Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. (Siagian, 2006:304). Organisasi akan mencapai keberhasilan secara maksimal apabila didukung dengan kualitas mental individu yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Daft (1999) menjelaskan kunci keberhasilan organisasi terletak pada disiplin kerja anggotanya sehingga mempengaruhi pada kelancaran dalam penyelesaian tugas sebagaimana yang telah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja individu dalam organisasi akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan semangat kerjanya baik. Hal tersebut mempunyai peranan yang cukup penting untuk mencapai keberhasilan salah satunya adalah efektivitas organisasi.

Indikator disiplin kerja

Veithzal Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Karesidenan Banyumas. Pada Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas Disiplin karyawan masih terlihat kurang. Hal ini terlihat dari tingkat absensi yang terjadi cenderung meningkat. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan

dan ketaatan seseorang atau seseorang terhadap peraturan – peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercemin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas. Untuk membantu para pegawai agar dapat bekerja dengan semangat tinggi, memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan totalitas dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan guna tercapainya tujuan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas, diperlukan usaha yang keras dari pihak instansi dalam pemberdayaan para pegawai mereka misalnya dengan pemberian motivasi kerja yang baik kepada pegawai dan penetapan disiplin kerja yang tepat di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Dengan dilakukannya hal tersebut diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut.

H₃ : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini akan dilakukan di Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret 2015 sampai dengan selesai.

Populasi dalam penelitian ini adalah 153 orang karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

Tabel 6. Rotated Component Matrix

Peneliti menggunakan teknik penelitian populasi dengan responden sebanyak 153 orang. Dengan karakteristik mayoritas karyawan yang bekerja di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas adalah laki-laki yaitu sebanyak 99 orang (64,7%), rata-rata karyawan yang bekerja di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas berusia 53 tahun, rata-rata karyawan yang bekerja di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas memiliki lama bekerja 17 tahun dan mayoritas karyawan yang bekerja di perusda percetakan Karesidenan Banyumas pendidikan terakhirnya adalah SMA yaitu 94 orang (41,4%).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket /kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai sebagai berikut:

1. Kinerja

Berdasarkan penelitian dari Christi (2010) 10 item pertanyaan di jurnal untuk mengukur Kinerja. pernyataan “ saya selalu menunjukkan sikap yang positif”.

2. Motivasi kerja

Berdasarkan penelitian dari Kinman (2010) 5 item pertanyaan di jurnal untuk mengukur motivasi kerja. pernyataan “ Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena gaji”.

3. Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian dari Riva'i (2005) 6 item pertanyaan di jurnal untuk mengukur disiplin kerja. pernyataan “ Saya selalu bekerja datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur”.

Uji validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Hasil uji validitas disajikan sebagai berikut:

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
MK_1			,782
MK_2			,826
MK_3			,771
MK_4			,816
DK_1		,861	
DK_2		,695	
DK_3		,682	
DK_4		,514	
DK_5		,774	
DK_6		,728	
KP_1	,661		
KP_2	,728		
KP_3	,576		
KP_4	,691		
KP_5	,709		
KP_6	,515		
KP_7	,690		
KP_8	,691		
KP_9	,777		
KP_10	,736		

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Berdasarkan hasil uji CFA diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya dan berdasarkan hasil di atas diketahui 20 item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas 0,50.

Tahap selanjutnya menguji *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor *loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). AVE value akan ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 7. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations

No	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1	Motivasi	10,399	3,033	0,798	0,830		
2	Disiplin	16,641	4,027	0,708	0,604**	0,809	
3	Kinerja	31,837	6,140	0,777	0,543**	0,352**	0,871

Sumber: Data diolah tahun 2015

*Korelasi signifikan pada level 0.05. **Korelasi signifikan pada level 0.01. Nilai *Cronbach`s Alpha* pada angka bercetak tebal.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE di atas 0,5. Dapat disimpulkan bahwa nilai satu konstruk dan konstruk lainnya sama sehingga nilai *convergent validity* diterima.

b. *Divergent Validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell dan Fiske, 1959) dan *correlation matrix* kurang dari 0,7.

Tabel 8. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

No	Variabel	Mean	SD	1	2	3
1	Motivasi Kerja	10,399	3,033	0,798	0,364	0,295
2	Disiplin Kerja	16,641	4,027	0,737	0,708	0,124
3	Kinerja	31,837	6,140	0,638	0,420	0,677

Sumber: Data diolah tahun 2015

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal
Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai *discriminant validity* kurang dari 0,85. Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai *correlation matrix* kurang dari 0,7; sehingga dapat disimpulkan bahwa antar konstruk signifikan berbeda dan tidak terdapat konstruk yang saling tumpang tindih.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.00, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu

konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Ghozali, 2011: 48).

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	0,830	Reliabilitas Baik
Disiplin kerja	0,809	Reliabilitas Baik
Kinerja	0,871	Reliabilitas Baik

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Kinerja memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *cronbach's alpha* antara 0,80-1,0.

Pengujian Hipotesis

Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Independent Variabel	Kinerja Pegawai			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel				
Kontrol	0,215**	0,167**	0,158**	0,143*
Usia	0,291**	0,231**	0,257**	0,232**
Jenis kelamin	0,277**	0,231**	0,189**	0,182**
Lama Bekerja	0,234**	0,175**	0,134*	0,122*
Pendidikan		0,312**		0,171*
Motivasi Kerja			0,388**	0,306**
Disiplin Kerja				
R ²	0,439**	0,517*	0,556**	0,574*
Δ R ₂	0,439	0,078	0,117	0,135

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

**p<0.01; *p<0.05.

a. Uji Hipotesis I

Dari hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas

sebesar (β=0,312**). Kontribusi Motivasi kerja terhadap Kinerja Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas sebesar (R²) 0,078, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Dari hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas sebesar (β=0,388**). Kontribusi komitmen organisasi terhadap Kinerja sebesar (R²) 0,117, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Dari hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi kerja (β=0,171**) dan Disiplin Kerja (β=0,306**) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Kontribusi Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar (R²) 0,135. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan daerah Percetakan Karesidenan Banyumas. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Skor tertinggi variabel motivasi kerja terdapat pada indikator uang dan penghargaan lainnya (3,14). Karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas melakukan

pekerjaan hanya karena gaji. Dengan diberikannya gaji yang sesuai dengan keinginan atau harapan karyawan, itu akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu motivasi karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas juga belum maksimal, motivasi yang belum maksimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya, target waktu yang belum tercapai dan para karyawan kurang tertarik terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Hal tersebut disebabkan oleh pemberian motivasi oleh perusahaan tidaklah intensif dan perhatian perusahaan terhadap bawahan kurang. Hal ini diperkuat oleh teori motivasi dari Kinsman (2001) mengatakan bahwa uang atau umpan balik merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi seseorang sehingga memiliki tujuan yang jelas guna meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya menurut Winardi (1992) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sistem imbalan yang diterima yaitu sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terletak pada indikator kehadiran (3,50). Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas selalu berupaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, salah satunya dengan upaya absensi atau kehadiran yaitu menjaga agar karyawan selalu bekerja datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur sesuai aturan yang

ada di perusahaan. Dengan kata lain, aturan yang telah ditetapkan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas harus dipelihara dan dipertahankan untuk menjaga tingkat kedisiplinan karyawan sehingga hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Yakub (2014). Yakub menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Alasan ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2004) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dalam penelitian Rivai (2005) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan dipenuhinya gaji yang sesuai dengan harapan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan demikian, motivasi yang telah diberikan dan disiplin kerja yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari

sisi motivasi, Locke (2008) menyebutkan bahwa dengan adanya tujuan yang spesifik akan menumbuhkan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan diberikannya gaji yang sesuai, bekerja ekstra keras, bekerja dengan tepat dan jumlah pekerjaan secara tepat, ketertarikan kerja yang sesuai yang menghasilkan tujuan dan keinginan dari karyawan untuk mendapatkan umpan balik dari perusahaan yang lebih akan membuat kinerja seorang karyawan menjadi lebih tinggi lagi. Kemudian dari sisi disiplin kerja Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto (2005 : 291) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan adanya ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yakub (2014) Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Dengan diberikannya gaji yang sesuai dengan keinginan atau harapan karyawan, itu akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Kinerja yang tinggi dari seorang karyawan dapat diperoleh dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi yaitu terutama dengan adanya kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

3. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan banyumas. Jadi, semakin tinggi tingkat motivasi seorang karyawan yang didukung oleh disiplin kerja yang dimiliki maka mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

Keterbatasan Penelitian

Berikut keterbatasan penelitian dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hanya menggunakan dua variabel independen untuk memprediksi variabel dependen. Jumlah variabel yang diambil lebih banyak untuk peneliti selanjutnya dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait kinerja.

2. Waktu yang terbatas untuk responden mengisi kuesioner. Semakin lama waktu yang diberikan maka hasil yang didapat lebih valid.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan kejelasan tentang tujuan

perusahaan dengan penjelasan secara spesifik dan memberikan solusi tentang pencapaian target.

Perusahaan diharapkan dapat mempertegas pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin. Dengan adanya sanksi tegas yang diberikan terhadap karyawan yang melanggar aturan akan meminimalisir terjadinya kecemburuan sosial antar karyawan.

perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dengan cara pimpinan harus lebih sering memberikan motivasi kepada karyawan dengan lebih mementingkan potensi individu, serta pengakuan kebijakan dan administrasi perusahaan agar lebih dapat meningkatkan motivasi dan tujuan perusahaan tercapai.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerjanya guna mencapai target perusahaan. Dengan menetapkan prioritas kerja dalam bekerja terhadap perusahaan, maka karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan memaksimalkan pencapaian target perusahaan.

Karyawan diharapkan dapat menentukan tujuan kerjanya sendiri dan peduli terhadap pekerjaannya. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dalam diri karyawan.

Karyawan diharapkan mampu meningkatkan disiplin yang tinggi. Dengan berpakaian rapi dalam bekerja maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian lebih valid

Menganalisis lebih lanjut pengaruh terhadap kinerja dengan moderasi lain.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Menganalisis dengan variabel lain yang memberikan kontribusi

DAFTAR PUSTAKA

- Christi. (2010). Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Journale. Language in India* Vol 10.
- Daft. (1998). *Organization Theory and Design*. Sixth edition. Ohio. South Western College Publishing.
- Hidayati. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kemilau Indah Permana Kebakramat Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Surakarta: UMS.
- Kinman, Gail and Russell. (2001). The Role of Motivation to Learn in Management Education. *Journal of Workplace Learning*. Vol. 3, No. 4. Muray, Richard A. 1999. *Job Satisfaction of Professional and Paraprofessional Library Staff at the University of North Carolina at Chapel Hill. Theses*.
- Kurniasih. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,

Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung : Remaja Rosdakarya.

Puspitasari. (2009). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja di Percetakan PT. Masa Kini Mandiri Lampung. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.

Priyo. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Stars International Kota Surabaya). *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Malang: Universitas Brawijaya.

Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Siagian. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara..

Siagian. (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Yakub. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen*.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Parsada.

Winardi. (1992). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Angket

Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian dari Riordan dalam Christi (2001) instrumen untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Saya dapat mandiri dalam bekerja.

- 2) Saya masuk tepat waktu dalam bekerja.
- 3) Saya memahami pekerjaan yang dilakukan.
- 4) Saya bertanggungjawab terhadap tugas yang dilakukan.
- 5) Saya menetapkan prioritas kerja dalam bekerja.
- 6) Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
- 7) Saya selalu menunjukkan sikap yang positif.
- 8) Saya mengidentifikasi masalah untuk mencari solusi yang tepat.
- 9) Saya menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang telah ditentukan.
- 10) Saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal.

Motivasi Karyawan

Berdasarkan penelitian dari Kinman (2010) maka instrumen yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Saya bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan saya.
- 2) Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat.
- 3) Saya peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.
- 4) Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena gaji.
- 5) Saya berdisiplin tinggi dalam bekerja untuk menghindari hukuman dari atasan.

Disiplin Kerja

Bedasarkan Penelitian dari Riva'i (2005) maka instrumen yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Saya selalu bekerja datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur.
- 2) Saya selalu berpakaian rapi dalam bekerja.
- 3) menggunakan peralatan kantor dengan baik dan benar.

- 4) Dalam bekerja saya mengikuti cara kerja perusahaan.
- 5) Bekerja secara memuaskan merupakan bentuk disiplin saya dalam bekerja.
- 6) Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas.