

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten)

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION TOWARD WORK-PERFORMANCE (A study for Employee of PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten)

Oleh: **Rika Widayaningtyas**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Email: Rika.widyanegara@gmail.com

Arum Darmawati, SE.,MM

Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten sebanyak 120 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

Abstract

The study aimed to find out the effect of work discipline and work motivation toward work-performance for the employee of PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. This study was a causal associative quantitative approach. The number of subjects are 120 employees of PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Data were collected by a questionnaire and analyzed using multiple regression analysis. The results showed that work discipline and work motivation had a positive effect on employee work-performance.

Keywords: Work discipline, Work Motivation, Employee Work-Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:126) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun

sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan.

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia.

PT. Macansan Jaya Cemerlang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan mulai dari buku-buku pendidikan, buku instansi-instansi pemerintah, kalender, undangan, buku novel, buku rohani dan buku lain-lain. PT. Macanan Jaya Cemerlang resmi berdiri pada tanggal 1 Februari 1992. Sesuai dengan namanya, PT. Macanan Jaya Cemerlang berlokasi di Desa Macanan, Kecamatan Klaten Utara, Kabupaten Klaten, Provinsi Jawa Tengah. Perusahaan memilih nama Macanan Jaya Cemerlang karena kata Macanan merupakan tempat perusahaan berdiri, yaitu di Padukuhan Macanan. Sedangkan kata Jaya dan Cemerlang merupakan harapan agar perusahaan tetap jaya dan cemerlang.

Sejak tahun 2003, PT. Macanan Jaya Cemerlang dipercaya menjadi mitra kerja beberapa Lembaga Pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun di daerah untuk melaksanakan percetakan beberapa program salah satunya diberi kepercayaan mencetak soal Ujian Nasional untuk SMA/SMK pada tahun 2015. Di tahun 2004 dan 2009, PT. Macanan Jaya Cemerlang juga mendapatkan kepercayaan mengerjakan proyek dari KPU (Komisi Pemilihan Umum) berupa percetakan surat-surat pemilihan umum.

Kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga

perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu menjadi perusahaan multinasional yang professional dan mandiri. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien berupa tercapainya target cetak buku judul baru dan berkurangnya jumlah buku rusak dalam setiap periode cetak.

Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari berkurangnya kualitas buku (jilid rusak, kertas sobek, warna sampul buku luntur, dll) hal ini mengakibatkan ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas. Berikut adalah data jumlah buku rusak PT. Macanan Jaya Cemerlang dalam satu tahun terakhir.

Tabel 1. Data Jumlah Buku Rusak PT. Macanan Jaya cemerlang Tahun 2015

No	Bulan	Tahun	Jumlah Terbit Judul Baru	Jumlah Eksemplar Buku	Jumlah Buku Rusak	Persentase
1	Januari	2015	271	42.320.288	1.285.000	3,03%
2	Februari	2015	301	416.799.657	15.568.250	3,73%
3	Maret	2015	290	43.000.804	1.890.022	4,39%
4	April	2015	123	21.535.486	895.245	4,16%
5	Mei	2015	503	108.595.160	5.256.780	4,84%
6	Juni	2015	587	178.128.962	9.125.303	5,12%
7	Juli	2015	557	134.198.483	4.687.231	3,49%
8	Agustus	2015	572	161.626.388	7.230.920	4,48%
9	September	2015	231	35.764.062	1.200.110	3,35%
10	Oktober	2015	302	43.654.762	1.896.525	4,34%
Rata-Rata						4,09%

Sumber: Bagian Administrasi PT. Macanan Jaya Cemerlang

Tabel di atas menunjukkan bahwa buku rusak masih terbilang banyak dengan rata-rata persentase buku rusak sejumlah 4,09%. Selama 10 bulan terakhir buku rusak paling banyak terjadi pada bulan Juni dengan persentase sejumlah 5,12%. Dari daftar tabel

di atas berdampak pada pekerjaan devisi lain yang juga ikut terhambat mengakibatkan tugas yang diberikan perusahaan tidak tepat waktu.

Sesuai dengan observasi yang telah penulis lakukan, disetiap pagi sesudah jam kerja dimulai di bagian kantor tidak langsung bekerja selama kurang lebih 30-60 menit mereka melakukan aktivitas diluar pekerjaannya seperti mengobrol, mainan *handphone* atau *browsing* internet. Mengakibatkan tertundanya pekerjaan sehingga pekerjaan yang harusnya selesai menjadi tertunda dan dikerjakan lain hari dan kurangnya kerjasama antar karyawan seperti di bagian pemasaran yang dibagi menjadi tiga bagian yaitu pemasaran proyek pemerintah, pemasaran order luar dan pemasaran intan pariwisata, apabila pekerjaan pemasaran proyek pemerintah belum selesai pekerjaannya bagian pemasaran lain tidak mau membantu walau pekerjaannya sudah selesai.

Menurunnya kinerja karyawan juga dapat terindikasi dari tingkat ketidakhadiran karyawan. Menurut Mudiarta, dkk (2001:93) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen per bulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menunjukkan semangat kerja yang buruk di dalam suatu perusahaan. Secara rinci indikasi menurunnya kinerja karyawan dalam hal ini tidak masuk kerja setiap bulannya, selama satu tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Data Presensi Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Tahun 2015

No	Bulan	Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja (Hari)	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya (orang)	Total Kehadiran (orang)	Absensi Karyawan (orang)	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
1	Januari	2015	49	25	12.300	480	11.777	3,90 %
2	Februari	2015	49	23	11.385	479	10.906	4,21 %
3	Maret	2015	49	25	12.350	465	11.828	3,76 %
4	April	2015	49	25	12.275	399	11.761	3,25 %
5	Mei	2015	49	23	11.275	480	10.790	2,26 %

6	Juni	2015	49	25	12.275	463	11.747	3,77 %
7	Juli	2015	49	21	10.332	503	9.829	4,89 %
8	Agustus	2015	49	25	12.250	524	11.726	4,28 %
9	September	2015	49	25	12.250	416	11.731	3,39 %
10	Oktober	2015	49	26	12.884	568	12.246	4,39 %
								Rata-rata: 4,01 %

Sumber: Bagian Administrasi PT. Macanan Jaya Cemerlang

Berikut ini data hasil observasi awal yang dilakukan pada 40 orang karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil observasi awal 40 responden mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Solusi Permasalahan Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang

No	Solusi Permasalahan	Jumlah Responden
Memperbaharui peraturan		
1	disiplin	20
2	Pelatihan kerja	8
3	Promosi kerja	10
4	Memperbaiki sikap pemimpin	12
5	Peningkatan jumlah kompensasi	14
6	Meningkatkan motivasi kerja	16

Sumber: Observasi dengan 40 orang karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten

Setiap responden dari 40 orang responden menjawab 2 jawaban mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang, dari hasil observasi awal tersebut terlihat bahwa banyak dari karyawan menyebutkan kompensasi sebagai faktor yang memengaruhi peraturan disiplin yakni sebanyak 20 jawaban. Kemudian diikuti faktor dari meningkatkan motivasi kerja sebanyak 16 jawaban, faktor peningkatan jumlah kompensasi sebanyak 14 jawaban responden, faktor memperbaiki sikap pemimpin sebanyak 12 jawaban responden, faktor promosi kerja sebanyak 10 jawaban responden, sedangkan 8 responden memilih faktor pelatihan kerja.

Dalam penelitian Haibuan (2004:213) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, sementara karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang masih belum mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial, seperti karyawan merasa keberatan dengan peraturan baru yang di terapkan perusahaan per bulan Oktober 2015 yang lebih ketat yaitu salah satu isi peraturan tersebut apabila karyawan terlambat 10 menit tidak boleh masuk kerja apapun alasannya mereka akan tetap mendapatkan sanksi, sementara kita tidak bisa memprediksi apa yang terjadi di perjalanan, karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang tidak hanya dari Klaten di luar kabupaten pun juga ada.

Bagi karyawan peraturan seperti itu sangat memberatkan terlebih karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang yang berasal dari luar kota untuk berangkat kerja sebagian besar menggunakan transportasi umum, dari hasil wawancara penulis dengan pihak perusahaan 50% ketidakhadiran karyawan yang tinggi tersebut karena kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu. Selama penulis melakukan observasi karyawan pada bagian kantor kurang menaati tata tertib berpakaian dengan benar, seperti mengganti alas kaki, ketika datang dan pulang kantor memakai sepatu sedangkan pada saat di kantor ganti memakai sandal jepit.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara oleh pihak perusahaan adalah faktor gaji, karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang mulai dari tingkat SD, SMP, SMA dan Sarjana gaji tidak dibedakan, pembeda gaji di perusahaan tersebut adalah jenjang karir, selain itu promosi kerja juga jarang dilakukan, dan pembagian pekerjaan di lakukan oleh perusahaan, sedangkan setiap individu mempunyai karakter berbeda-beda, tidak jarang karakter yang berbeda itu menimbulkan ketidakcocokan antar karyawan yang mengakibatkan kurang kompaknya dalam bekerja, menurunnya motivasi karyawan sangat mempengaruhi terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak manajemen PT. Macanan Jaya Cemerlang pada pra survey diperoleh informasi bahwa manajer tingkat menengah sekelas supervisor dilihat kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan kurang berkembang.

Berdasarkan uraian di atas, jelas terlihat bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di PT. Macanan Jaya Cemerlang ini. Pada penelitian yang sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan Yakub (2014) menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja. Namun belum ada penelitian yang dilakukan di PT. Macanan Jaya Cemerlang sehingga penulis perlu mengangkat skripsi yang berjudul: "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MACANAN JAYA CEMERLANG".

Kajian Teori

Menurut Hasibuan (2001:34), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun indikator kinerja menurut Setiawan dan Kartika (2004) yaitu Ketepatan penyelesaian tugas, Kesesuaian jam kerja, Tingkat kehadiran, dan Kerjasama antar karyawan.

Menurut Moenir (2004:113) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri

setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2005:110) yaitu Sikap, Norma, dan tanggung jawab.

Menurunnya kedisiplinan dari karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang terlihat dari data absensi masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin. Dalam produksi masih banyak jumlah buku rusak di setiap bulannya, sehingga mengakibatkan mundurnya target waktu produksi. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Sebaliknya, ketika tingkat kedisiplinan karyawan tinggi, target dari perusahaan akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. tidak akan terjadi keterlambatan naskah yang harus dicetak sehingga hasil cetak buku akan stabil dalam setiap bulannya. Selain itu kualitas buku juga akan tetap terjaga. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja PT. Macanan Jaya Cemerlang diperlukan tingkat disiplin tinggi, sedangkan apabila disiplin karyawan rendah maka akan terjadi penurunan kinerja pada PT. Macanan Jaya Cemerlang tersebut.

H₁: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang

Menurut Hakim (2006:167) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang

diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya

Rendahnya motivasi karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang dapat terlihat dari manajer tingkat menengah sekelas supervisor kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinnya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Faktor gaji, pada perusahaan PT. Macanan Jaya Cemerlang karyawan dari mulai tingkat SD, SMP, SMA dan Sarjana gaji tidak dibedakan, pembeda gaji di perusahaan tersebut adalah jenjang karir, sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini justru menurunkan kinerja karyawan, menghambat proses produksi buku dan memperlambat pencapaian target perusahaan.

Sebaliknya, ketika tingkat motivasi karyawan tinggi, target dari perusahaan akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya, tidak akan terjadi keterlambatan naskah yang harus dicetak sehingga hasil cetak buku akan stabil dalam setiap bulannya. Selain itu kualitas buku juga akan tetap terjaga. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

H₂: Motivasi Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten

Disiplin kerja dan motivasi kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dari karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Penelitian yang dilakukan Fitrah (2014:87) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan

Tingkat ketidak hadiran karyawan yang cukup tinggi dan kebijakan yang di berikan perusahaan seperti gaji, jenjang dan sikap pemimpin yang kurang tepat, hal ini juga menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan. Mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak PT. Macanan Jaya Cemerlang, maka kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat membawa PT. Macanan Jaya Cemerlang untuk dapat bersaing dengan percetakan lainnya dan menjadi percetakan yang lebih baik dan lebih maju di tahun-tahun selanjutnya.

Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi kerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

H₃: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.

METODELOGI

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Data dianalisis menggunakan *Statistical Package of Social Sciences (SPSS)*, deskriptif analisis dan tes regresi berganda.

Penelitian ini dilakukan di PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2015 sampai Maret 2016. Penelitian ini menggunakan *proporsional sampling*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten yang berjumlah 120 orang.

Prosedur

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan analisis data secara kuantitatif. Dalam penelitian survei, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*, dengan tingkat signifikansi *KMO and Bartlett's* disyaratkan harus lebih dari 0,5 dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* disyaratkan harus lebih dari 0,60 (Arikunto, 2010: 193)

Data yang terkumpul kemudian dilakukan uji prasyarat analisis. Jenis uji prasyarat (uji asumsi klasik) yang digunakan adalah uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

Instrumen

Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 4 skala *likert*. Jumlah pertanyaan dalam kuesioner adalah sebanyak 24 item pertanyaan yang terdiri dari 5 pertanyaan variabel kinerja karyawan yang diambil dari kuesioner yang dikembangkan oleh Setiawan dan Kartika (2014) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.

Berkat Nugraha.” 8 pertanyaan variabel disiplin kerja diambil dari kuesioner yang dikembangkan oleh Sukarani (2013) dengan judul “Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo”. 11 pertanyaan variabel motivasi kerja diambil dari kuesioner Dwipaya (2013) dengan judul “Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar”. Dari hasil uji validitas diperoleh nilai KMO *and* Bartlet’s sebesar 0,747.

Dari hasil uji validitas sebanyak 5 item pertanyaan dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading* factor dibawah 0,5. Hasil uji CFA terhadap instrument penelitian yang dinyatakan lolos (valid) adalah sebagai berikut.

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Alpha Cronbach* variabel kinerja karyawan sebesar 0,913, nilai *Alpha Cronbach* variabel disiplin kerja sebesar 0,881, dan nilai *Alpha Cronbach* motivasi kerja sebesar 0,814.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa mayoritas berjenis kelamin laki-laki (48,3%), berusia antara 20-29 tahun (37,5%), berpendidikan SMA (90,0%), dan telah bekerja 1-10 tahun (81,7%).

2. Deskriptif Data Penelitian

Hasil analisis data penelitian diketahui bahwa mayoritas karyawan memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 79 orang (65,8%), mayoritas karyawan memberikan penilaian terhadap disiplin kerja masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 79 orang (65,8%) dan mayoritas karyawan yang menilai bahwa beban kerja di bank masuk dalam kategori sedang sebanyak 76 orang (63,3%).

Tabel 4. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	0,310**	0,274**	0,261**	0,236**
Umur	0,311**	0,274**	0,240**	0,216**
Pendidikan	0,218**	0,150**	0,261**	0,204**
Pengalaman dan Lama Kerja	0,284**	0,267**	0,202**	0,194**
Disiplin Kerja	-	0,213**	-	0,169**
Motivasi Kerja	-	-	0,302**	0,279**
R ²	0,600**	0,633**	0,676**	0,695**
Δ R ²	0,600**	0,032**	0,075**	0,095**

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

**p<0.01; *p<0.05.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. macanan Jaya Cemerlang Klaten

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanna Jaya Cemerlang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,213 (**p<0.05; p=0,002). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang sebesar (ΔR²) 0,032.

Disiplin Kerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja

semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pernyataan ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Sukarani (2013) didalam penelitiannya dengan judul “Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo”

2. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta) 0,302$ (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(\Delta R^2) 0,75$

PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten perlu meningkatkan Motivasi kerja, 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.

Pendapat ini diperkuat Siagian (2003:138) Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai disiplin kerja $(\beta) 0,169$ (** $p < 0.05$; $p = 0,008$) dan motivasi kerja $(\beta) 0,695$ (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(\Delta R^2) 0,095$,

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi disiplin kerja dan motivasi kerja di dalam PT. Macanan Jaya Cemerlang. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak perusahaan maka kinerja karyawan perusahaan akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa PT. Macanan Jaya Cemerlang untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju di tahun tahun selanjutnya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian penelitian Fitrah (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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

- a. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,213 (** $p < 0.05$; $p = 0,002$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang sebesar (ΔR^2) 0,032.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,302 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,032.
- c. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai disiplin kerja (β) 0,169 (** $p < 0.05$; $p = 0,008$) dan motivasi kerja (β) 0,279 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,095.

Keterbatasan Penelitian

1. Sampel dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang saja, akan lebih baik jika sampel yang diambil meliputi seluruh karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang dan pimpinannya, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga

sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

3. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan misalnya budaya kerja, strategi organisasi, sistem manajemen, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Saran

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

1. Bagi pihak PT. Macanan Jaya Cemerlang
 - Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain:
 - a. Mengacu pada tingkat disiplin kerja yang masuk dalam kategori sedang, sebaiknya perusahaan memberlakukan masa transisi peraturan kepada karyawannya agar karyawan tidak merasa terbebani dengan peraturan yang baru.
 - b. Mengacu pada tingkat motivasi kerja yang masuk dalam kategori sedang, sebaiknya bagi pimpinan PT. Macanan Jaya Cemerlang disarankan untuk meningkatkan motivasi dari pemimpin kepada karyawan dengan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja dan memberikan kesempatan untuk

- mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja.
- c. Mengacu pada tingkat kinerja karyawan yang masuk dalam kategori sedang, sebaiknya perusahaan membuat sebuah peraturan yang tegas, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara pemberian *reward* kepada karyawan yang rajin dan karyawan yang sering telat di berikan *punishment* misal setiap terlambat 5 menit di potong gaji sesuai peraturan yang di tentukan.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

Moenir, H.A.S. 2004. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Mudiartha Utama, Wayan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana.

Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal Bali: Universitas Udayana*.

Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sukarani. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo. *Oikonomia Vol. 2 No. 1*.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitrah, Moch Rizki. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Jember: Universitas Jember.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180*.
- Hasibuan, Malayu P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

No Kinerja

1. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.
2. Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.
3. Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak.
4. Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya.
5. Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja.

No Disiplin Kerja

6. Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.
7. Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai
8. Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.
9. Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.
10. Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.
11. Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan.
12. Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
13. Saya melakukan tugas-tugas kerja samsai selesai setiap harinya.

No Motivasi Kerja

14. Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya.
15. Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya.
16. Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan.
17. Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan.
18. Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja.
19. Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak.
20. Perusahaan memberi gaji sesuai dengan jenjang pendidikan.
21. Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan.
22. Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi

persyaratan.

23. Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja.
 24. Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja.
-