

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Citra Bumi Raya Jombang)

Deni Widyo Prasetyo

STIE PGRI Dewantara Jombang, Indonesia

Email: [deni.stiedw@gmail.com](mailto:deni.stiedw@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance in the production department at PT. Image of Bumi Raya Jombang. This study uses the type of explanation (explanatory research) with a quantitative approach. The population in this study were production employees, totaling 35 people. The sampling technique in this study used a saturated sample. Method of data collection by distributing questionnaires and documentation. Data analysis using validity test, reliability test, multiple linear regression, classical assumption test and hypothesis testing and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) with the help of SPSS version 21. Based on the results of the study indicate that the given work discipline is able to improve employee performance at PT. Image of Bumi Raya Jombang. The work motivation given is able to improve employee performance at PT. Image of Bumi Raya Jombang.*

**Keywords:** Discipline; Motivation; Employee Performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi pada PT. Citra Bumi Raya Jombang. Penelitian ini menggunakan jenis eksplanasi (*eksplanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan cara menyebar angket dan dokumentasi. Analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis serta koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dengan bantuan SPSS versi 21. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diberikan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Citra Bumi Raya Jombang. Motivasi kerja yang diberikan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Citra Bumi Raya Jombang.

**Kata Kunci :** Disiplin; Motivasi; Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Diera perkembangan ekonomi global saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Dimana sumber daya manusia (SDM) setiap negara dituntut untuk mengikuti kemajuan teknologi yang tiada batas. Hal ini berdampak pada perkembangan kebutuhan tenaga kerja yang mendukung terhadap roda perekonomian suatu negara. Tenaga kerja merupakan aset suatu organisasi yang dijadikan sumber daya pendorong untuk mewujudkan kepentingan perusahaan.

Handoko,(2015) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi

efektivitas karyawan dalam organisasi. Sehingga pelaksanaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara A. A., 2013).

PT. Citra Bumi Raya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri bahan bangunan yang berbahan baku pasir dan semen. Beberapa produknya yaitu seperti batako, uskup, paving blok, kastin. PT Citra Bumi Raya berlokasi pada Jl. Raya Gedangan No. 9 Gedangan Mojowarno Jombang.

Perusahaan ini melayani pelanggan dari berbagai kota disekitar Jombang, seperti Nganjuk, Mojoagung, Mojokerto, Ngawi, Tuban, Kediri dan Krian. Berdasarkan observasi hasil produksi karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, hal ini menjadi tanggung jawab karyawan yang berpengaruh terhadap target produksi perusahaan. Hasil produksi tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Menurut (Edy Sutrisno, 2011) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku. Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Diketahui bahwa tingkat kedisiplinan yang rendah ini terjadi karena karyawan kurang begitu memperhatikan akan adanya peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut, serta tidak adanya sanksi yang berat terkait karyawan yang melanggar. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa dari Bulan Januari sampai Mei masih ada beberapa karyawan yang terlambat untuk bekerja juga masih cenderung cukup banyak. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang cenderung mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan PT. Citra Bumi Raya Jombang. Hal ini didukung dan dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Tine Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan ini juga disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja yang merupakan suatu dorongan atau tindakan dari seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu (Afandi, 2018). Rendahnya motivasi kerja pada PT. Citra Bumi Raya terlihat dari kurangnya kerjasama antar karyawan, kondisi kerja yang tidak nyaman selain itu kurangnya perhatian pimpinan atas keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan juga karena kurangnya motivasi kerja terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, sering terlambatnya masuk kerja, serta rendahnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Hal ini didukung dan dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Shinta Noratta dan Budhi Prabowo, (2019) yang mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengamatan dan wawancara dengan pihak HRD pada perusahaan PT. Citra Bumi Raya terdapat fenomena bahwa penurunan hasil produksi perusahaan disebabkan oleh faktor disiplin kerja dan motivasi kerja yang bisa mengakibatkan Berdasarkan masalah yang terjadi pada PT Citra Bumi Raya Jombang, kurangnya motivasi terhadap karyawan seperti kurang rasa percaya diri pada karyawan, hubungan antar kerja karyawan. Dan juga tingkat kedisiplinan rendah seperti hasil produksi yang belum memenuhi target, banyak karyawan yang setelah jam istirahat selesai karyawan masih bersantai, tidak segera menyelesaikan pekerjaan, dan banyak karyawan terlambat pada waktu masuk kerja. maka tingkat kinerja mereka akan menurun dan kebiasaan ini tentu saja berakibat buruk dalam bekerja. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chusnah dan Heni Purwanti (2020) dan Tini Juartini (2021), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut, didapatkan adanya hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, dari uraian tersebut maka tujuan dari

penelitian ini adalah untuk menganalisis “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi kasus pada PT. Citra Bumi Raya Jombang)”.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa disiplin dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis dapat mengkaji permasalahan yang ada dalam penelitian yaitu :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bumi Raya?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bumi Raya?

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bumi Raya.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bumi Raya.

### Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara menyebar angket dan dokumentasi. Analisis data menggunakan metode statistik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, Uji Hipotesis, Uji T, Uji Koefisien Determinasi (R). Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu responden diberi beberapa pertanyaan dalam bentuk angket, dengan demikian sumber datanya adalah data primer yaitu diambil langsung dari sampel dan dikumpulkan secara langsung.

### Hasil dan Pembahasan

Dari hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 21, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden
  - a) Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1  
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	35	100%
<b>Jumlah</b>		35	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 1 di atas diketahui bahwa karyawan pada PT. Citra Bumi Raya Jombang yaitu berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (100%). Menurut informasi yang peneliti terima, pihak pemilik usaha menuturkan bahwa karyawan laki-laki lebih bisa di andalkan dengan keahlian dan tenaga kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan.

b) Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 2  
Data Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	<1 tahun	2	6%
2	1-2 tahun	8	23%
3	2-3 tahun	10	29%
4	4-5 tahun	12	34%
5	>5 tahun	3	9%
<b>Jumlah</b>		35	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Citra Bumi Raya memiliki masa kerja paling banyak 4-5 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 34%. Dengan demikian bahwa karyawan di PT. Citra Bumi Raya Jombang memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, sehingga telah mengetahui peraturan- peraturan perusahaan, motivasi kerja dengan baik dan diharapkan akan berdampak pada penyelesaian tugas yang dilakukan.

c) Karakteristik responden berdasarkan Umur

Tabel 3  
Data Responden Berdasarkan Umur

Kategori Umur	Jumlah Responden	Persentase ( % )
18-28 Tahun	5	14%
28-39 Tahun	16	46%
39-49 Tahun	11	31%
> 50Tahun	3	9%
<b>Jumlah</b>	35	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 dari 35 responden yaitu karyawan Produksi PT. Citra Bumi Raya Jombang berdasarkan usia. Dari hasil data berdasarkan umur bahwa mayoritas karyawan bagian produksi dengan usia 28-39 tahun memiliki jumlah yang lebih banyak dengan persentase 46% dengan jumlah 16 karyawan, dengan rentan usia ini paling banyak karena tingkat produksi kerja karyawan jauh lebih tinggi.

d) Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4  
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMP/MTS	8	23%
2	SMA/SMK/MA	27	77%
<b>Jumlah</b>		35	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar yaitu SMA/SMK/MA sebanyak 27 orang (77%) dan pendidikan terakhir responden yang terkecil SMP/MTS sebanyak 8 orang (23%).

2. Deskriptif Data Penelitian  
a. Kinerja Karyawan

Tabel 5  
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ITEM (angket)	Pilihan Jawaban										Mean
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	STS = 1	%	TS = 2	%	N = 3	%	S = 4	%	SS = 5	%	
Y.1	0	0	3	8,6	14	40,0	15	42,9	3	8,6	3,51
Y.2	0	0	9	25,7	14	40,0	10	28,6	2	5,7	3,14
Y.3	0	0	6	17,1	14	40,0	14	40,0	1	2,9	3,29
Y.4	1	2,9	9	25,7	14	40,0	9	25,7	2	5,7	3,06
<b>Rata-rata</b>											<b>3,25</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan rata-rata pada pernyataan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,25. Nilai rata rata tertinggi pada pertanyaan “kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan” dengan nilai 3,51 termasuk dalam kriteria cukup, yang artinya sesuai dengan hasil kinerja yang dilakukan pada karyawan produksi PT. Citra Bumi Raya Jombang kualitas kerja dan tanggung jawab dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sudah cukup dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah terendah pada pertanyaan “saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar menguasai seluruh bagian departemen produksi sehingga dapat meningkatkan mutu kerja” dengan nilai 3,06. Berdasarkan hasil fenomena yang ada di PT. Citra Bumi Raya Jombang bahwa dengan tingkat kinerja yang cukup.

b. Disiplin Kerja

Tabel 6  
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

ITEM (angket)	Pilihan										Me an
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	STS =	%	TS = 2	%	N = 3	%	S = 4	%	SS = 5	%	
X1.1	0	0	8	22,9	12	34,	12	34,	3	8,6	3,29
X1.2	0	0	10	28,6	16	45,	6	17,	3	8,6	3,06
X1.3	0	0	11	31,4	13	37,	8	22,	3	8,6	3,09
X1.4	0	0	7	20,0	13	37,	11	31,	4	11,	3,34
X1.5	0	0	10	28,6	12	34,	10	28,	3	8,6	3,17
<b>Rata - Rata</b>											<b>3,19</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa respon karyawan terhadap disiplin pekerjaan saat ini termasuk dalam kategori cukup, memiliki total rata rata 3,19. Nilai rata rata tertinggi pada pertanyaan “saya mampu mengerjakan semua tugas yang diberikan perusahaan” dengan nilai 3,34 termasuk dalam kategori cukup, yang artinya sesuai demgan hasil kinerja yang dilakuka pada karyawan PT. Citra Bumi Raya Jombang bahwa mereka selalu menyelesaikan tugas dari perusahaan dan tanggung jawab yang cukup dan sesuai dengan ketentuan dari perusahaan. Sedangkan nilai rata-

rata terendah pada pertanyaan “saya mampu memahami peraturan yang sudah dibuat perusahaan” dengan nilai 3,06 berdasarkan hasil fenomena tersebut sering dialami oleh karyawan bagian produksi yang kinerjanya sering melanggar aturan perusahaan.

c. Motivasi Kerja

Tabel 6  
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

ITEM (angket)	Pilihan Jawaban										Mean
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	STS = 1	%	TS = 2	%	N = 3	%	S = 4	%	SS = 2	%	
X2.1	0	0	8	22,9	17	48,6	8	22,9	2	5,7	3,11
X2.2	0	0	10	28,6	13	37,1	11	31,4	1	2,9	3,09
X2.3	0	0	7	20,0	10	28,6	17	48,6	1	2,9	3,34
X2.4	0	0	6	17,1	13	37,1	13	37,1	3	8,6	3,37
X2.5	0	0	6	17,1	16	45,7	11	31,4	2	5,7	3,26
Rata-rata											3,23

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi yang diperoleh karyawan saat ini termasuk dalam kategori cukup memiliki total rata rata 3,23 nilai rata rata tertinggi pada pertanyaan “Peralatan kerja pada tempat kerja cukup memadai” dengan nilai 3,37” Hal tersebut sesuai dengan hasil yang dilakukan pada karyawan produksi PT. Citra Bumi Raya Jombang bahwa peralatan yang memadai dapat mempermudah proses produksi sehingga kinerja karyawan tidak ada kendala yang menghambat karena masalah peralatan yang tidak memadai. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pertanyaan “perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi” dengan nilai 3,09 berdasarkan hasil fenomena yang ada di PT. Citra Bumi Raya Jombang bahwa atasan tidak memberi penghargaan kepada karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan, sehingga karyawan merasa tidak dihargai oleh perusahaan atas kinerjanya yang melebihi target yang menimbulkan kinerja karyawan menurun.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 8  
Hasil Statistik Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58773419
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.724
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.671</b>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwa setelah dilakukan uji KS, dari ketiga variabel berdistribusi normal karena nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,671 lebih besar dari signifikan yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 9  
Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

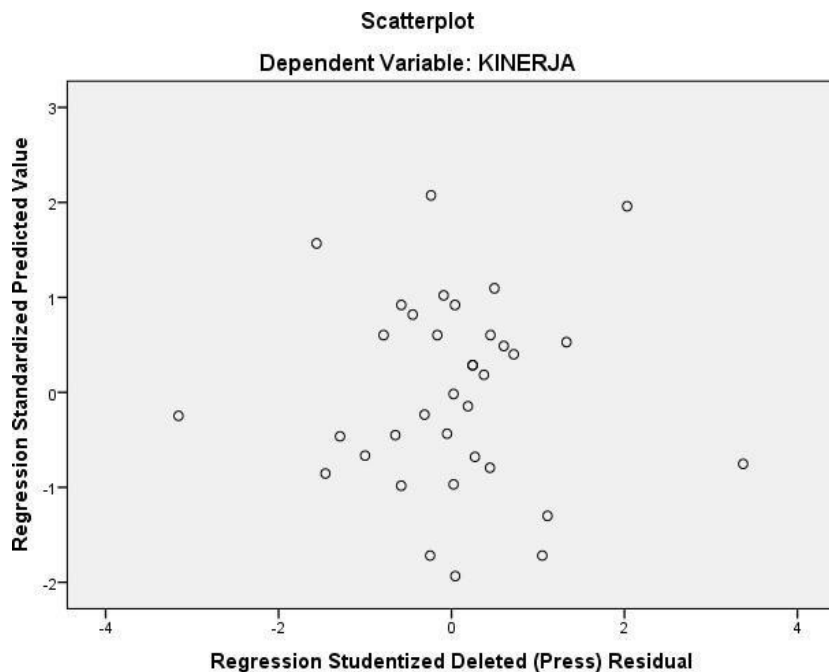
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.264	1.501		1.509	.141		
	DISIPLIN	.213	.099	.327	2.155	.039	.493	<b>2.030</b>
	MOTIVASI	.454	.130	.531	3.500	.001	.493	<b>2.030</b>

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini tampak pada tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 10% (0,1). Hasil perhitungan VIF masing-masing variabel kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: SPSS data primer yang di olah, 2022

Berdasarkan gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik- titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan herteroskedatistas pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 10  
Hasil Analisis Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,798 <sup>a</sup>	,637	,614	1,637	1,601

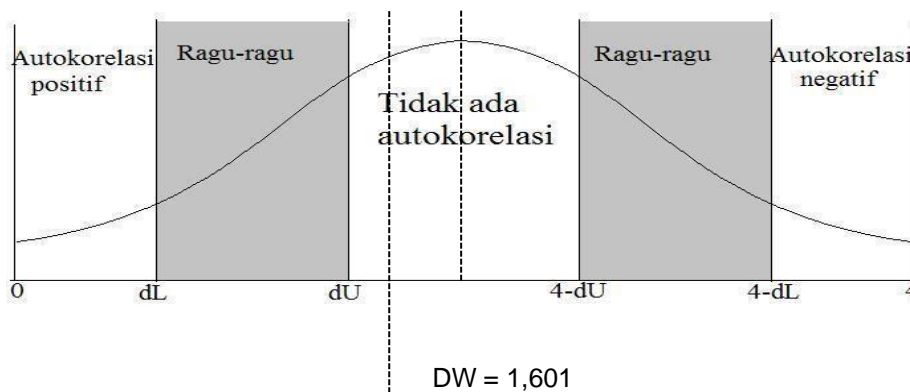
Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 hasil dari uji spss kemudian menggunakan rumus untuk membaca hasil uji autokorelasi.

Tabel 11  
Data Hasil Uji Nilai Durbin Watson

d	dL	du	4-dL	4-du
<b>1,601</b>	<b>1,343</b>	<b>1,584</b>	<b>2,657</b>	<b>2,416</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2022



Gambar 3 Kurva Durbin-Watson

Berdasarkan table 11 hasil uji tabel uji autokorelasi diketahui nilai DW = 1,601 dibandingkan dengan nilai signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel N (35), variabel bebas (2) sehingga didapatkan hasil dU dari tabel = 1,584, DW lebih besar dari batas dU dan DW kurang dari (4-dU) = 4 -1,584= 2,416 dengan signifikansi 5%  $du < dw < 4-du$  (1,584 < 1,601 < 2.416) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.



4. Hasil Analisis Regresi Linear

Tabel 12  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.264	1.501			1.509	.141
DISIPLIN	.213	.099	.327		2.155	.039
MOTIVASI	.454	.130	.531		3.500	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Sumber : Data primer yang diolah, 2022

1.  $\alpha = 2,264$

Konstanta sebesar 2,264 artinya jika variabel disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) bernilai 0, maka Kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja karyawan secara matematis pengaruhnya diukur secara numerik sebesar 2,264.

2.  $\beta_1 = 0,213$

Koefisien regresi variabel oleh indikator disiplin kerja (X1) sebesar 0,213. Artinya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) nilainya tetap. Maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,213. Dilihat dari sisi elastisitasnya, maka dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan disiplin akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 2,13%.

3.  $\beta_2 = 0,454$

Koefisien regresi variabel oleh indikator motivasi kerja (X2) sebesar 0,454. Artinya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Dengan asumsi variabel stres kerja (X1) nilainya tetap. Maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,454. Dilihat dari sisi elastisitasnya maka dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat motivasi kerja akan diikuti dengan kinerja karyawan sebesar 4,54%.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Uji t (Uji Parsial)

Tabel 13  
Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	Signifikansi	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	2,155	0,039	Signifikan
2	Motivasi kerja (X2)	3,500	0,001	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan table 13 maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis variabel Disiplin Kerja (X1).

Dari analisis diatas bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Bumi Raya Jombang dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,039 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 \leq 0,05$ ), atau T Hitung 2,155. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini variabel disiplin Kerja (X1) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Citra Bumi Raya Jombang.

2. Hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi Kerja (X2).

Dari analisis diatas bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Bumi Raya Jombang dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,001 \leq 0,05$ ), atau T Hitung 3,500. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini variabel motivasi kerja (X2) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Citra Bumi Raya Jombang.

b. Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Tabel 14  
Nilai Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,798 <sup>a</sup>	,637	,614	1,637	1,601

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Bedasarkan table 14 menunjukan bahwa koefisien determinasi dengan nilai R Square (R<sup>2</sup>) diperoleh sebesar 0,637 menggambarkan bahwa kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dapat menerangkan variasi perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 63,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 36,3%, seperti pada variabel stress kerja untuk mengetahui apakah tekanan kerja karyawan bisa mengakibatkan penurunan kinerja atau sebaliknya pada perusahaan PT. Citra Bumi Raya. Variabel lain yaitu lingkungan kerja baik itu fisik maupun non fisik dapat mendukung secara langsung kinerja karyawan dalam mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

**Pembahasan**

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil observasi, diketahui bahwa kinerja karyawan ini memiliki hasil kinerja yang belum optimal disebabkan karena masih banyak karyawan yang pekerjaannya masih melanggar peraturan dari perusahaan, Tingkat inisiatif karyawan masih cukup dikarenakan karyawan lebih banyak bekerja individualis atau hanya kelompok kecil, Tingkat keserasian karyawan di lapangan dalam mengerjakan pekerjaan bersama masih belum optimal. Dalam hasil penelitian didapatkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang cukup tetapi mengapa hasil kinerja yang didapatkan belum optimal? Setelah dilakukan observasi dan wawancara kembali kepada salah satu karyawan bagian produksi PT. Citra Bumi Raya Jombang masih ada beberapa karyawan dalam menjalankan tugasnya kesehariannya masih ada yang tidak datang tepat waktu dan sering pulang lebih awal waktu jam kerja dan masih terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk.

Berdasarkan hasil pembahasan maka ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat, Sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Temuan ini sekaligus memperkuat jawaban responden yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berhubungan dengan disiplin kerja ditanggapi dengan jawaban dengan nilai cukup. Indikator dengan nilai rata – rata tertinggi

adalah ketaatan pada standar kerja yaitu 3,34 sedangkan indikator dengan nilai rata – rata terendah yaitu ketaatan pada peraturan kerja mendapatkan nilai rata – rata terendah yaitu 3,06. Artinya karyawan produksi di PT. Citra Bumi Raya Jombang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus perlu sedikit adanya peningkatan dalam peraturan tugas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta perlu juga adanya kesadaran dari karyawan dalam mentaati waktu yang telah ditetapkan pada perusahaan sendiri.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas terlihat apabila terdapat peningkatan motivasi kerja maka akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan PT. Citra Bumi Raya Jombang yang artinya apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan fenomena, dilihat dari hasil penelitian didapatkan bahwa kinerja karyawan tersebut menunjukkan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bumi Raya. Hal ini berdasarkan tanggapan responden yang cukup mengenai motivasi kerja karyawan sehingga berdampak cukup pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pembahasan maka ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Temuan ini sekaligus memperkuat jawaban responden yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berhubungan dengan motivasi kerja ditanggapi dengan jawaban dengan nilai cukup. Indikator dengan nilai rata – rata tertinggi adalah kondisi kerja mendapatkan nilai rata – rata tertinggi yaitu 3,37 sedangkan indikator dengan nilai rata – rata terendah yaitu indikator pengakuan dan penghargaan dengan nilai rata – rata 3,09. Di PT. Citra Bumi Raya Jombang dapat terus berusaha agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Tetapi pada kenyataannya motivasi kerja karyawan tersebut dirasa cukup dibandingkan dengan apa yang menjadi tuntutan perusahaan. Karyawan beranggapan motivasi kerja yang diberikan perusahaan sudah cukup tetapi masih perlu adanya peningkatan dalam pemberian motivasi dari atasan tentang tanggung jawab akan tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan waktu. Sehubungan dengan hal itu, di dalam meningkatkan kinerja karyawan ataupun kinerja mencari jalan keluar berupa pemberian apresiasi terhadap karyawan yang sudah bekerja dengan maksimal agar karyawan PT. Citra Bumi Raya merasa dihargai serta termotivasi untuk memberikan usaha lebih demi memajukan perusahaan. Dengan adanya apresiasi dari atasan PT. Citra Bumi Raya Jombang inilah diharapkan adanya suatu reaksi karyawannya agar dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga diharapkan dapat menunjang kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan pada fenomena yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis pada penelitian ini, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Citra Bumi Raya Jombang maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja yang diberikan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT.

Citra Bumi Raya Jombang. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan bagian Produksi pada PT. Citra Bumi Raya Jombang.

2. Motivasi Kerja yang diberikan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT.

Citra Bumi Raya Jombang. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan atasan kepada karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan bagian Produksi pada PT. Citra Bumi Raya Jombang.

**Daftar Pustaka**

1. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
2. Chusnah, & Heni Purwanti. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SGI. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 121-132. Edy, S. (2011). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
3. Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
4. Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
5. Mangkunegara, A. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
6. Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
7. Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
8. Mathis, R. L. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy*
9. Sadeli dan Bayu. Prawira Hie,. Jakarta: Salemba Empat. Nimran, U. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
10. Rivai, V. (2005). *System yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
11. Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
12. Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. Shinta Noratta, & Budhi Prabowo. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap
13. *Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. Jurnal Ekonomi Efektif*, 162-172.
14. Stephen P, R., & Judge A, T. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid*. Jakarta: Salemba Empat.
15. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Alfabet.
16. Tine Yuliantini, & Suryatiningsih. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. ISS Indonesia). *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 104-121.
17. Tini Juartini. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia. *Ekonomi dan Industri*.