

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI UD KARYA JATI PETERONGAN JOMBANG

DENI WIDYO PRASETYO

Program Studi Manajemen STIE PGRI DEWANTARA JOMBANG

Email : deni.stiedw@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and employees' disciplines on work performance in UD Karya Jati Peterongan Jombang. The sample in this reserach was 60 employees in production, methods of sampling using purposive sampling. The data processing for this study using structural equation models (SEM) techniques and web-based software GesCa (General Structured Component Analysis). The conclusions from this research are : (1) The employee motivation positive and significant effect on employees' diciplines, (2) employees' diciplines positive and significant effect on work performance (3) motivation has no effect on job performance

Keywords : *motivation, employees' diciplines, job performance*

1. PENDAHULUAN

Laju perekonomian yang tidak pasti, serta persaingan yang ketat menyebabkan banyak sekali perusahaan yang mengalami kemunduran bahkan berakhir dengan kebangkrutan. Dengan adanya fenomena tersebut mengharuskan perusahaan untuk fokus kepada berbagai macam strategi dan upaya untuk meningkatkan kinerja sehingga dengan kinerja yang bagus dan optimal akan menguatkan posisi perusahaan di tengah kancan persaingan. Namun perlu disadari bahwa tidak hanya fokus pada strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan namun perlu juga mengembangkan sumber daya manusia, sebagai salah satu aset penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dibutuhkan sumber daya yang berkualitas untuk menunjang produktivitas perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk mencapai *profit* yang maksimal, untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut dibutuhkan kemampuan karyawan yang cakap dan sigap serta dibuktikan dengan

prestasi kerja yang diperoleh oleh karyawan tersebut. Prestasi kerja diartikan sebagai kesuksesan yang ingin dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, prestasi kerja didorong oleh adanya motif dari diri sendiri untuk bisa berbuat yagn lebih baik lagi untuk mencapai kepuasan kerja (Parhusip, 2014). Disiplin kerja sangat erat kaitnya dan berpengaruh terhadap tingkat prestasi maupun kinerja karyawan (Parhusip, 2014; Rofi, 2012; Sutrisno, Fathoni, & Minarsih, 2016), pada hakekatnya disiplin kerja adalah menumbuhkan kesadaran bagi karyawan, untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan benar, namun dispilin kerja tidak tumbuh dengan sendirinya tetapi harus dibentuk melalui pendidikan formal dan non-formal serta motivasi dari karyawan (Harlie, 2016) berkenaan dengan disiplin kerja, hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti menemukan, bahwa disiplin kerja yang ada di UD. Karya Jati Jombang bisa dikatakan masih belum dilaksanakan sepenuhnya, tidak mengindahkan prosedur yang

ditetapkan oleh perusahaan dan kurang bertanggung jawab terhadap beban yang diberikan merupakan bentuk dari ketidak disiplin tersebut. Kurangnya motivasi diindikasikan merupakan salah satu faktor kenapa banyak karyawan sering kali mengindahkan disiplin kerja (Sugiyatmi, Minarsih, & Gagah, 2016), motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi mampu menjadi sebab, pendukung maupun penyalur dari perilaku seseorang sehingga seseorang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Susanty & Baskoro, 2013) dengan motivasi yang tinggi maka dapat mempengaruhi disiplin karyawan serta prestasi kerja (Parhusip, 2014; Sarita & Agustia, 2009)

UD. Karya Jati Peterongan Jombang merupakan perusahaan pengolahan kayu yang telah beroperasi sejak tahun 1987. UD Karya Jati Peterongan memiliki karyawan pada bagian produksi sebanyak 150 karyawan yang masing-masing memiliki perbedaan perilaku, watak dan sifat. Perusahaan berharap agar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan memiliki motivasi yang baik sehingga dari motivasi tersebut dapat menghantarkan mereka untuk menjadi karyawan yang disiplin serta memiliki prestasi kerja yang meningkat, sehingga dengan hal tersebut maka tujuan perusahaan akan tercapai. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan mengambil judul “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI UD KARYA JATI PETERONGAN** “

II. LANDASAN TEORI

2.1 DISIPLIN KERJA

Menurut (Malayu, 2005), berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, sedangkan menurut (Susanty & Baskoro, 2013) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan dikenakan hukuman. (Simamora, 2001) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi dan menghukum karyawan atau bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur kerja.

2.2 MOTIVASI KERJA

Ada dua bentuk motivasi yaitu *intrinsic* dan *ekstrinsic*. yang dimaksud dengan motivasi *intrinsic* adalah sifat pekerjaan tersebut membuat seseorang termotivasi, dan orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut, sedangkan yang dimaksud motivasi *ekstrinsic* apabila elemen-elemen diluar pekerjaan yang menjadi satu di dalam pekerjaan tersebut dan menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi semisal kompensasi atau status (Siagian, 2016), menurut (Susanty & Baskoro, 2013) motivasi memperlakukan bagaimana mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

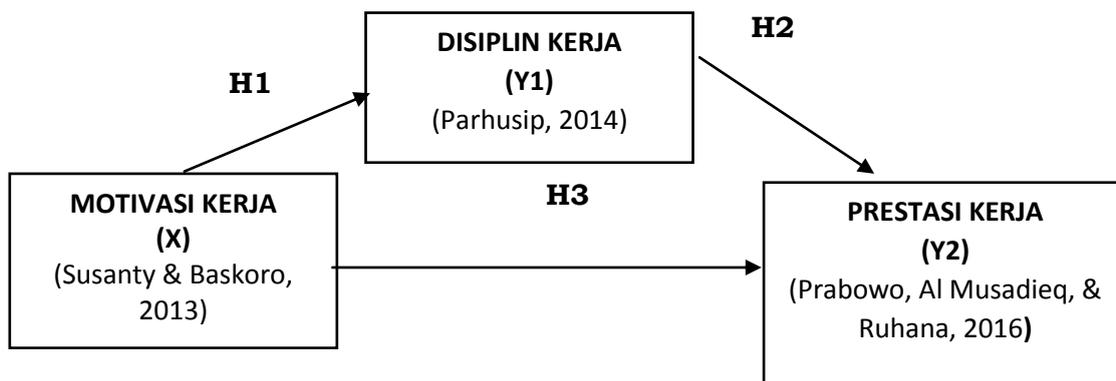
2.3 PRESTASI KERJA

Menurut (Parhusip, 2014) prestasi kerja adalah hasil karya atau hasil kerja dari seorang individu terhadap tugas yang diembanya sesuai dengan banyaknya kewajiban yang dipikulnya. Sedangkan menurut (Prabowo et al., 2016) prestasi kerja adalah hasil kerja atau pencapaian dari seseorang karyawan atas

kewajibanya dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat diukur dari segi kuantitas dan kualitas. Cara yang dapat dilakukan untuk mengukur prestasi kerja menurut (Agus, 2000) yaitu : (1) mengetahui kuantitas kerja, kuantitas adalah jumlah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan, (2) mengetahui kualitas

kerja, kualitas hasil kerja adalah ukuran tingkat kesesuaian suatu proses, produk atau jasa dengan persyaratan yang telah dicapai, (3) mengetahui ketepatan waktu , merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber : data diolah 2016

Hipotesis :

Hipotesis 1 : motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y1)

Hipotesis 2: disiplin kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y2)

Hipotesis 3 : motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y2)

III METODE PENELITIAN

- (1) Lokasi Penelitian
Penelitian ini dilakukan di UD. KARYA JATI SEJATI PETERONGAN JOMBANG yang berlokasi di Jln. Tirta Buwana 12 Keplaksari – Peterongan – Jombang
- (2) Identifikasi variabel
Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang telah diajukan, maka variabel yang akan dianalisis terdiri dari satu

variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) dan dua variabel terikat yang terdiri dari disiplin kerja (Y1) dan prestasi kerja (Y2)

- (3) Populasi
Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi di UD Karya Jati Peterongan sejumlah 150 karyawan
- (4) Sampel
Dalam penelitian ini menggunakan tehnik *random sampling*, sedangkan untuk menghitung jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* dan didapat sampel sebanyak 60 orang
- (5) Metode pengumpulan data
Data penelitian ini merupakan data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner, sedangkan kuesioner dibagi menjadi dua bagian, pada bagian pertama berisi

mengenai demografi dan profil responden sedangkan pada bagian kedua bersisi pernyataan untuk mengukur atribut-atribut yang sedang diteliti.

(6) Metode analisa data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan software GeSca (*Generalized Structured Component Analysis*). Pada analisis GeSca *measure of fit* dapat dilakukan pada model pengukuran, model struktural, dan model keseluruhan (*overall Model*) (Ghozali, 2008). Adapun uji model yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. **Measure of fit measurement model**

Convergent validity, suatu konstruk laten dikatakan mempunyai *convergent validity* yang baik apabila memiliki nilai loading factor lebih dari 0,70 dan signifikan. Akan tetapi, untuk penelitian tahap awal pengembangan skala pengukuran, konstruk laten yang memiliki nilai 0,5 sampai 0,6 dikatakan cukup (Ghozali, 2008)

Discriminant validity, model pengukuran reflektif diukur dengan cara membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE (*average variance extracted*) setiap variabel laten dengan korelasi antara variabel bersangkutan dengan model lainnya di dalam model. Dikatakan memiliki nilai

discriminanti validity yang baik apabila nilai akar kuadrat AVE lebih besar daripada nilai korelasi antara variabel tersebut dengan korelasi variabel lainnya (Ghozali, 2008).

Internal consistency reliability

Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas internal konsistensi yang baik jika memiliki $\alpha \geq 0,6$, walaupun bukan merupakan standar absolut, pada indikator formatif ukuran validitas dievaluasi berdasarkan pada *substantive contentnya*, yaitu dengan melihat signifikansi dari *weight*, jika signifikan maka ($p < 0,05$) berarti valid (Ghozali, 2008)

b. **Measure of fit structural model**

Menurut (Ghozali, 2008) *goodnes of fit model structural* diukur menggunakan FIT, yaitu setara dengan R square pada analisa regresi atau keefisien determinasi total pada analisa jalur atau Q² pada PLS

c. **Measure of fit overall model**

Overall model adalah model di dalam GesSCA yang melibatkan model struktural dan model pengukuran secara terintegrasi, jadi merupakan keseluruhan model. Menurut (Ghozali, 2008) suatu model dikatakan *good fit* apabila mempunyai nilai GFI mendekati 1 dan nilai SRMR mendekati 0

IV. PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variable	Loading			Weight			SMC		
	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR
MTV	AVE = 0.683, Alpha =0.940								

M1	0.891	0.043	20.82*	0.154	0.022	7.1*	0.793	0.073	10.94*
M2	0.850	0.057	14.97*	0.121	0.027	4.51*	0.722	0.091	7.95*
M3	0.838	0.052	15.97*	0.141	0.022	6.32*	0.703	0.085	8.29*
M4	0.789	0.127	6.22*	0.121	0.033	3.63*	0.622	0.173	3.59*
M5	0.868	0.054	15.93*	0.128	0.039	3.28*	0.753	0.090	8.38*
M6	0.868	0.053	16.47*	0.153	0.024	6.39*	0.753	0.084	8.92*
M7	0.830	0.055	15.19*	0.133	0.021	6.19*	0.689	0.084	8.18*
M8	0.895	0.031	28.82*	0.140	0.030	4.69*	0.801	0.055	14.65*
M9	0.554	0.167	3.31*	0.122	0.033	3.71*	0.307	0.157	1.95
DSP									
AVE = 0.533, Alpha =0.778									
D1	0.704	0.102	6.93*	0.281	0.053	5.32*	0.495	0.130	3.8*
D2	0.824	0.050	16.46*	0.340	0.065	5.25*	0.679	0.079	8.61*
D3	0.731	0.120	6.11*	0.223	0.059	3.78*	0.534	0.151	3.54*
D4	0.689	0.095	7.23*	0.260	0.047	5.56*	0.475	0.123	3.86*
D5	0.693	0.090	7.72*	0.259	0.058	4.43*	0.480	0.118	4.06*
PST									
AVE = 0.674, Alpha =0.755									
P1	0.749	0.078	9.55*	0.312	0.044	7.16*	0.561	0.109	5.14*
P2	0.889	0.031	28.63*	0.455	0.054	8.44*	0.791	0.055	14.49*
P3	0.818	0.089	9.19*	0.442	0.062	7.12*	0.669	0.117	5.72*

CR* = significant at .05 level

Dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing butir pertanyaan pada setiap variabel dapat dinyatakan valid secara *convergent*, karena *estimate* > 0,5 dan dinyatakan valid secara *discriminant* dengan nilai

AVE >0,5 dan dinyatakan *reliable* dengan *alpha* ≥ 0,6

4.2 Analisa Model FIT

Tabel 2. Model FIT

Model Fit	
FIT	0.584
AFIT	0.568
GFI	0.994
SRMR	0.107
NPAR	37

a. *Measure of fit structural model*, dapat dilihat dari nilai FIT dan AFIT (*Adjusted* FIT), nilai FIT dalam penelitian ini adalah sebesar 0,584; artinya model tersebut bisa menjelaskan 58,4 % variasi data, sisanya sebesar 41,6 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai AFIT dalam penelitian ini adalah

sebesar 0,568; artinya kompleksitas penelitian ini bisa menjelaskan 56,8 % variasi data, sisanya yaitu sebesar 43,2 % dijelaskan oleh kompleksitas variabel di luar model

b. *Measure of fit overall model* , dapat diukur dari nilai GFI dan SRMR, model penelitian

dikatakan sesuai atau baik apabila SRMR \leq 0,08 atau mendekati 0 (nol) dan nilai GFI \geq 0,90 atau mendekati 1 (satu). Dalam penelitian ini, nilai

GFI sebesar 0,994 dan nilai SRMR sebesar 0,107, sehingga model penelitian ini cukup sesuai

4.3 Analisa struktural (*inner*) model

Berdasarkan pengolahan data dengan GesCa, dihasilkan nilai R *square* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Nilai R. Square

R square of Latent Variable	
MTV	0
DSP	0.260
PST	0.587

Berdasarkan tabel 3, diketahui nilai R *square* untuk Disiplin kerja sebesar 0,260 memiliki arti bahwa presentase besarnya disiplin kerja yang diejelaskan oleh motivasi sebesar 26,0

%. Nilai R *square* memiliki arti bahwa presentase besarnya prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 58,7 %

4.4 UJI HIPOTESIS

Tabel 4. Koefisien Path

Path Coefficients			
	Estimate	SE	CR
MTV->DSP	0.510	0.168	3.04*
MTV->PST	-0.005	0.120	0.04
DSP->PST	0.769	0.089	8.63*

CR* = significant at .05 level

Berdasarkan tabel 4, koefisien path motivasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,510 dan nilai t-statistik 3,04 dan signifikan pada 0,05 hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dengan disiplin kerja, artinya semakin karyawan tersebut memiliki motivasi yang besar maka akan meningkat pula disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut, hasil temuan tersebut mendukung hipotesis pertama, hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian (Susanty & Baskoro, 2013) yang menyatakan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

koefisien yang ditunjukkan oleh variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,769 dan nilai t-statistik sebesar 8,63 serta signifikan pada 0,05 hasil temuan tersebut mendukung hipotesis ketiga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja hasil temuan tersebut sejalan dengan penelitian (Parhusip, 2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Sebaliknya Koefisien motivasi terhadap prestasi kerja bernilai negatif yaitu sebesar -.005 dan nilai t-statistik tidak signifikan yaitu sebesar 0.04, artinya motivasi karyawan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sehingga hipotesis ketiga

ditolak, hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sarita & Agustia, 2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor. Karyawan tidak mempunyai motivasi untuk mencapai prestasi kerja karena, mereka tidak ingin dikatakan sebagai seorang yang ambisius sehingga akan dijauhi rekan sejawat, mereka hanya ingin menjadi pegawai biasa yang patuh pada peraturan, karena mereka berfikir apabila mereka patuh mereka tidak akan dipecat.

Dari kesimpulan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh langsung (*direct effect*) dan berpengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja melalui variabel disiplin kerja dan besarnya koefisien regresi (0,510) x (-0,005) = -0,0026

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, D. (2000). Manajemen Prestasi Kerja. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, I. (2008). Generalized structured component analysis (GSCA) model persamaan struktural berbasis komponen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Harlie, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten

dari karyawan UD.Karya Jati Peterongan

Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dari karyawan UD. Karya Jati Peterongan Jombang

Motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan UD Karya Jati Peterongan Jombang

VI. SARAN

1. Bagi perusahaan perlu adanya sistem *reward* dan *punish* yang jelas dan benar-benar dilaksanakan sehingga dapat menjadi pelajaran bagi karyawan yang kurang disiplin, serta bagi karyawan yang disiplin dapat diberi penghargaan berupa bonus
2. Perlu diberi pengarahan dan penjelasan mengenai konsep prestasi kerja, prestasi kerja digunakan agar perusahaan dapat mencapai tujuan untuk kepentingan bersama sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan perusahaan dan karyawan, dan karyawan akan mendapat hadiah yang setimpal, bukan sebagai ajang untuk pamer atau menonjolkan diri. Serta perusahaan memberikan standar yang jelas serta transparan mengenai standar-standar karyawan berprestasi

Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI (JUMA)*, 11(2).

Malayu, H. (2005). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Parhusip, C. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).

Prabowo, B., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH

- PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(1), 106-113.
- Rofi, A. N. (2012). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI PT. LEO AGUNG RAYA SEMARANG. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3(1).
- Sarita, J., & Agustia, D. (2009). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, locus of control terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja auditor. *SNA XII Palembang*.
- Siagian, S. S. I. (2016). PENGARUH PELATIHAN, KEPUASAN KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 4(9).
- Simamora, H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, cet. Ke-I, Yogyakarta.
- Sugiyatmi, S., Minarsih, M. M., & Gagah, E. (2016). PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BINA SAN PRIMA. *Journal of Management*, 2(2).
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang). *J@ TI UNDIP: JURNAL TEKNIK INDUSTRI*, 7(2), 77-84.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG. *Journal of Management*, 2(2).