



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 5698-5712

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Pengemasan Sayuran

Kusminariah^{1✉}, Sri Harini², Yulianingsih³.

S1 Manajemen, Dosen Program Studi Manajemen Universitas Djuanda

Email: riakusminariah@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Perubahan gaya hidup masyarakat menentukan pola konsumsi sayuran, sehingga dibutuhkan strategi dan kebijakan pebisnis sayuran siap saji. Penelitian ini berjudul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha pengemasan sayuran. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, deskriptif verifikatif. Sampel penelitian berjumlah 65 orang karyawan secara acak. Kuesioner diuji melalui metode uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Teknik analisis menggunakan skala ordinal untuk menganalisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja cukup tinggi, motivasi kerja cukup tinggi dan kinerja karyawan cukup baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

Changes in people's lifestyles determine vegetable consumption patterns, so strategies and policies for ready-to-eat vegetable businesses are needed. This research is entitled The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance in a Vegetable Packaging Business. The method used in this research is a quantitative, descriptive verification approach. The research sample consisted of 65 random employees. The questionnaire was tested using classical validity, reliability and assumption testing methods. The analysis technique uses an ordinal scale to analyze multiple linear regression, multiple correlation analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. Employee responses to work discipline are quite high, work motivation is quite high and employee performance is quite good. The research results show that simultaneously and partially work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *work discipliner, work motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Pada saat ini, manajemen tidak dapat dipisahkan dari manusia karena pada dasarnya manajemen adalah kegiatan mengatur dan mengorganisir yang diperlukan untuk menjalankan suatu tugas. Manajemen adalah seni mengatur cara Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber daya lainnya digunakan untuk mencapai tujuan. SDM merupakan aset berharga karena merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Mereka bertanggung jawab untuk merencanakan, menggerakkan, dan mengawasi semua operasi perusahaan. Perusahaan akan berkembang sesuai dengan kualitas tenaga kerja manusianya. SDM berkualitas tinggi memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan bisnis. Dengan peningkatan kualitas SDM, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai selama waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2016:182). Karena keduanya berhubungan erat, peningkatan kinerja individu kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, dan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Kesiediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku dikenal sebagai disiplin kerja (Hasibuan, 2016:193). Dalam suatu organisasi, disiplin kerja akan memastikan bahwa ada tata tertib dan proses pelaksanaan tugas yang lancar sehingga mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Syahyuti, 2015:93). Memahami motivasi individu yang bekerja di organisasi sangat penting untuk menggerakkan individu agar sesuai dengan tujuan organisasi, karena motivasi menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja.

Usaha Pengemasan Sayuran adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pemotongan dan pengemasan. Sayuran dan produk akhir lainnya dibuat oleh perusahaan ini. Meskipun hasil produksi sayuran tersebut sangat diminati oleh konsumen, kinerja karyawan yang buruk mengimbanginya. Kinerja rata-rata karyawan Usaha Pengemasan Sayuran sebesar 76% memenuhi kriteria, tetapi hasil penilaian kinerja karyawan tersebut belum mencapai target perusahaan sebesar 90-100% atau sangat baik. Departemen produksi memiliki pencapaian kinerja terendah sebesar 70%, yang menyebabkan perusahaan tidak mencapai hasil produksi yang ditetapkan diduga disebabkan menurunnya disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan.

Pada disiplin kerja karyawan, ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung tidak hadir. Ini sesuai dengan rata-rata ketidakhadiran karyawan pada

Usaha Pengemasan Sayuran tahun 2022 sebesar 2,00%, melebihi standar toleransi perusahaan sebesar 1,7%, atau 4 (empat) hari ketidakhadiran bekerja tanpa alasan dalam satu bulan. Selain itu, tingkat ketidakhadiran yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan tidak terlalu termotivasi untuk bekerja. Besaran gaji atau kompensasi yang diberikan juga menunjukkan masalah motivasi karyawan Usaha Pengemasan Sayuran. Manajemen dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan gaji atau upah yang sesuai dengan pekerjaan, jika gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan, maka karyawan akan merasa tidak puas dan kinerja mereka akan menurun. Untuk menghasilkan produk dan memenuhi harapan pelanggan, diperlukan adanya penetapan disiplin kerja serta peningkatan motivasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sikap atau perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan tempat mereka bekerja disebut disiplin (Hasibuan, 2016:193). Dilihat sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat bagi organisasi dan karyawan, disiplin kerja. Disiplin kerja akan memastikan bahwa tugas dilakukan dengan teratur dan dengan lancar, sehingga organisasi mencapai hasil yang optimal. Selain itu, karyawan akan memperoleh lingkungan kerja yang menyenangkan, yang akan mendorong mereka untuk terus melakukan pekerjaan mereka. Disiplin kerja dapat diukur melalui indikator mematuhi peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tingkat absensi, (Hasibuan, 2016:206).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk melakukan tugas-tugas yang relevan dengan peran mereka dalam organisasi. Pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dikenal sebagai motivasi kerja, (Syahyuti, 2015:93). Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, melaksanakan kewajiban, (Syahyuti, 2015:95).

Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja didefinisikan sebagai hasil dan perilaku kerja yang dicapai selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2016:182). Manajemen dapat memperbaiki salah satu masalah yang kompleks yang dihadapi perusahaan melalui pengembangan SDM dengan tujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan organisasi dan SDM dalam menghadapi persaingan. SDM yang bersangkutan sangat penting untuk peningkatan kinerja perusahaan, sehingga perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Diperlukan suatu indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian ((Kasmir, 2016:208).

Metode Pelaksanaan

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif mendefinisikan masalah dengan mengatakan bahwa ada variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih. Sementara penelitian verifikatif menggunakan perhitungan statistika untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif. Penelitian ini melibatkan 65 pekerja Usaha Pengemasan Sayuran. Penelitian ini memiliki populasi kurang dari 100 orang, jadi populasi dan sampelnya sama (Arikunto, 2019:116). Dalam penelitian ini, sampling jenuh digunakan, yang berarti semua anggota populasi diambil sebagai sampel (Sugiyono, 2016:82). Sedangkan, teknik pengambilan sampel yaitu *non-probability sampling*, yang berarti tidak ada peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk diambil sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Usaha Pengemasan Sayuran adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pemotongan dan pengemasan. Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada 65 karyawan Usaha Pengemasan Sayuran, yang terdiri dari orang-orang berusia antara 25 dan 34 tahun, dengan pendidikan terakhir SMA sederajat, dan jangka waktu kerja 1 dan 3 tahun.

Hasil Pengujian Instrumen

Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 responden. Adapun hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	ndikator	<i>Corelation</i> (r hitung)	Ketetapan (r tabel)	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,412	0,3	Valid
	X _{1.2}	0,398	0,3	Valid
	X _{1.3}	0,450	0,3	Valid
	X _{1.4}	0,548	0,3	Valid
	X _{1.5}	0,715	0,3	Valid
	X _{1.6}	0,665	0,3	Valid
	X _{1.7}	0,541	0,3	Valid
	X _{1.8}	0,467	0,3	Valid
	X _{1.9}	0,587	0,3	Valid
	X _{1.10}	0,531	0,3	Valid
	X _{1.11}	0,444	0,3	Valid
	X _{1.12}	0,743	0,3	Valid
	X _{1.13}	0,404	0,3	Valid
	X _{1.14}	0,392	0,3	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,562	0,3	Valid
	X _{2.2}	0,403	0,3	Valid
	X _{2.3}	0,545	0,3	Valid
	X _{2.4}	0,678	0,3	Valid
	X _{2.5}	0,777	0,3	Valid
	X _{2.6}	0,584	0,3	Valid
	X _{2.7}	0,561	0,3	Valid
	X _{2.8}	0,584	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,514	0,3	Valid
	Y.2	0,485	0,3	Valid
	Y.3	0,524	0,3	Valid
	Y.4	0,640	0,3	Valid
	Y.5	0,647	0,3	Valid
	Y.6	0,580	0,3	Valid
	Y.7	0,506	0,3	Valid
	Y.8	0,435	0,3	Valid
	Y.9	0,644	0,3	Valid
	Y.10	0,661	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap pernyataan pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada indikator variabel tersebut dinyatakan valid karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang telah melalui pengujian validitas yang sudah dinyatakan valid. Jika instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	F hitung	Ketetapan	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,738	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,744	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,739	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan variabel independen dan dependen secara parsial maupun simultan sebelum melakukan uji regresi linear berganda mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik agar mendapatkan hasil yang terbaik.

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogorov -Smirnov*

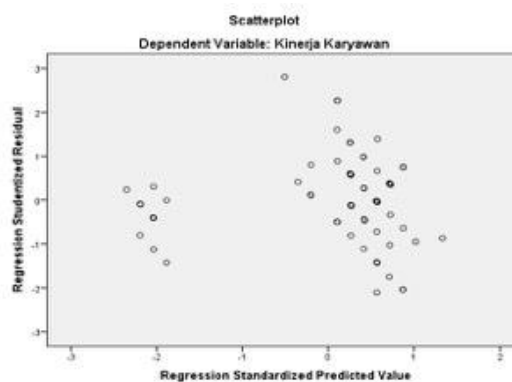
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,43431642
Most Extreme Differences	Absolute	0,080
	Positive	0,062
	Negative	-0,080
Test Statistic		0,648
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,795 ^{c,d}

Nilai *Asymptotic Significance (2-tailed)* adalah sebesar 0,795 > 0,05. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka dapat disimpulkan bahwa penyebaran data telah berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colienarity Statistic		
	Tolerance	VIF	Keputusan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,271	3,688	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X ₂)	0,271	3,688	Bebas Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 sedangkan nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel disiplin kerja dan motivasi kerja 3,688 < 5, sehingga pada model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinearitas.



Gambar 1 Grafik Scatterplot

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tersebar dengan pola yang tidak jelas dan berada di bawah angka 0 pada titik Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedatisitas. Oleh karena itu, prediksi untuk setiap variabel penelitian dapat diterima dengan baik.

Hasil Analisis Data

- Analisis Deskriptif

Berdasarkan daftar pertanyaan yang telah diisi oleh masing-masing responden, maka dapat dihitung nilai dari disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pengukuran ketiga variabel tersebut didasarkan pada nilai total hasil skor jawaban pada masing-masing variabel yang terdiri dari beberapa pertanyaan untuk setiap variabel. Berikut

rekapitulasi tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan Pada Usaha Pengemasan Sayuran sebagai berikut.

Tabel 5. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Usaha Pengemasan Sayuran

No	Variabel	Nilai Rata-rata Skor	Keterangan
1	Disiplin kerja (X1)	3,39	Cukup Tinggi
2	Motivasi kerja (X2)	3,37	Cukup Tinggi
3	Kinerja karyawan (Y)	3,34	Cukup Baik

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 rekapitulasi tanggapan karyawan Usaha Pengemasan Sayuran pada disiplin kerja mempunyai rata-rata penilaian sebesar 3,39 kategori cukup tinggi. Hal tersebut menggambarkan karyawan memiliki tingkat disiplin yang cukup tinggi dalam mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Sementara itu tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja mempunyai rata-rata penilaian sebesar 3,37 kategori cukup tinggi. Hal tersebut menggambarkan jika karyawan memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Sedangkan tanggapan karyawan berkaitan kinerja karyawan mempunyai rata-rata penilaian sebesar 3,34 kategori cukup baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan cukup baik dilihat berdasarkan penilaian kinerja karyawan.

- Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun persamaan tersebut adalah untuk menunjukkan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Koefisien Regresi dan Uji Signifikansi *Coefficients^a*

	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.759	2.122		3.358	.722
Disiplin Kerja	.435	.085	.555	5.098	.000
Motivasi Kerja	.448	.131	.372	3.418	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi disiplin kerja (β_1) = 0,435 Jika disiplin kerja yang tinggi, kinerja karyawan PT Sayuran Siap Saji akan lebih baik, dengan asumsi motivasi kerja tetap. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan aktif menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (β_2) = 0,448 Jika motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik di PT. Sayuran Siap Saji, dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih semangat dan memiliki tujuan untuk menyelesaikan tugas mereka, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja yang lebih baik.

- Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 7. Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.800	.794	1.45727

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_1)

b. Dependent Variable : kinerja karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Nilai r adalah 0,895, yang termasuk dalam kategori sangat kuat (0,80 hingga 1,000), seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 9. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat. Ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan (Akbar dkk, 2021); (Puspita dan Widodo, 2020) dan (Fitriyani, 2018).

- Analisis Koefisien Determinasi

Hasil R Square sebesar 0,800, atau 80%, menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 80%. Faktor lain, seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, pelatihan, rancangan kerja, kepribadian individu, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja, dan komitmen, menyumbang 20% (Kasmir, 2016:189).

Hal tersebut sejalan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 80% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (Fitriyani, 2018); (Azwina dan Muttaqin, 2022) dan (Rani, 2022).

- Hasil Uji F

Untuk menguji hipotesis statistik di atas digunakan statistik uji-F yang diperoleh melalui Tabel Analisis Varians (Anova) yaitu sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Terhadap Koefisien Regresi Secara Simultan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	528.120	2	264.060	124.344	,000 ^b
Residual	131.665	62	2.124		
Total	659.785	64			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan nilai F pada Tabel 10 tersebut Fhitung sebesar 124,344 dan nilai Ftabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V1 = 3-1=2$ dan $V2 = 65-2-1 = 62$ sebesar 3,145 maka dapat dilihat bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel ($124,344 > 3,145$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja(X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi positif oleh disiplin kerja dan motivasi kerja (Fitriyani, 2018); (Chusnah, 2019); (Diamantidis & Chatzoglou, 2019); (Harry, 2019) dan (Amha & Brhane, 2020).

- Hasil Uji t

Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Jika thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 8 tersebut dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 5,098 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,670 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,098 > 1,670$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja (X1)

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 5,098 serta memiliki nilai probabilitas $0,00 < 0,05$ bahwa dengan adanya peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh pada disiplin kerja. Hal ini didukung oleh penelitian (Gemina, dkk, 2021); (Sunarto, 2021); (Akbar, dkk, 2021); (Fitriyani, 2018); (Surajiyo, dkk, 2021); (Riyanto, dkk, 2020) dan (Masu & Veronica, 2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 8 tersebut dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3,418 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,670 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,418 > 1,670$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 3,418 serta memiliki nilai probabilitas $0,01 < 0,05$ bahwa dengan adanya peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh pada motivasi kerja. Ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Yuningsih, 2020); (Chusnah, 2019); (Priyambada dan Sudarjati, 2016); (Putra, 2021); (Kumar, 2020) dan (Jufrizen, 2018).

Berdasarkan hasil dari penilaian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Usaha Pengemasan Sayuran, berikut ini rekapitulasi dapat terlihat pada tabel berikut ini,

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial

No	Variabel Independen	t hitung	t tabel	Keterangan
1	Disiplin kerja (X ₁)	5,098	1,670	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Motivasi kerja (X ₃)	3,418	1,670	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Menurut Tabel 9 hasil uji koefisien regresi antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing memengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Disiplin kerja (X2) adalah faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pekerja, karena disiplin kerja merupakan salah satu metrik yang digunakan untuk menilai kinerja seorang

karyawan, disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Karyawan yang mampu menunjukkan disiplin kerja saat bekerja cenderung lebih teliti dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka. Karyawan yang memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab mereka akan mengembangkan disiplin kerja. Disiplin kerja, bersama dengan disiplin diri, merupakan salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, karena peran disiplin diri sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2015:824). Pendapat ahli tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan disiplin kerja paling besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja (Chusnah, 2019) dan (Akbar, dkk, 2021).

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tanggapan karyawan terhadap masing-masing variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut ;
 - a. Kondisi disiplin kerja pada Usaha Pengemasan Sayuran secara keseluruhan cukup tinggi.
 - b. Kondisi motivasi kerja pada Usaha Pengemasan Sayuran secara keseluruhan cukup tinggi.
 - c. Kondisi variabel kinerja karyawan pada Usaha Pengemasan Sayuran secara keseluruhan cukup baik.
2. Kinerja karyawan Usaha Pengemasan Sayuran dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara bersamaan maupun parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Irfan Rizka, P. H. dan H. W. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren". *Jurnal Perkusi*, 1(2), 232–241. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11038>. Diakses pada tanggal 03 Januari 2023, pukul : 19.40 WIB.
- Amha, G.G dan F.B. (2020). "Determinant of Employee Performance in Public Organization: The Case of Dessie City Municipality Office". *International Journal of Marketing and Human Resource Research*, 1(1), 1-13. Diakses pada tanggal 20 Juni 2023, pukul : 21.00 WIB.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga. Hal 233-314

- Chusnah, H. P. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SGI". *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 122–132. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.800>. Diakses pada tanggal 03 Januari 2023, pukul : 19.42 WIB.
- Diamantidis, A.D dan P.D.C. (2019). "Factors Affecting Employee Performance: an Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Performance Management, The University of Sheffield*". 68(1), 171-193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>. Diakses pada tanggal 20 Juni 2023, pukul : 21.00 WIB.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen (1st ed.)*. Yogyakarta : Deepublish. Hal 04.
- Gemina, Dwi, S. dan S. M. S. (2021). "Kinerja Karyawan PT. Jakarana Tama Ciawi – Bogor dengan Pendekatan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja". *Jurnal Visionida*, 7(1), 22–32. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/view/4358>. Diakses pada tanggal 03 Januari 2023, pukul : 20.05 WIB.
- Kumar, C.M.J. (2020). "Employees Work Motivation and Its Effect on their Performance". *International Journal of Community Service and Engagement*, 1(1), 39-43. Diakses pada tanggal 20 Juni 2023, pukul : 21.10 WIB.
- Kusnita, S. H. dan S. (2015). "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Cipta Usaha, Jakarta". *Jurnal Visionida*, 1(1), 74–86. <https://ojs.unida.ac.id/index.php/Jvs/article/view/412>. Diakses pada tanggal 03 Januari 2023, pukul : 20.15 WIB.
- Masu, I., dan Veronica, A. (2018). "Impact of Motivation on Employee Performance: The Case Of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana". *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, 3(11), 1218–1237. Diakses pada tanggal 20 Juni 2023, pukul : 21.20 WIB.
- Pereira, S dan S.S. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Wilayah II BBKSDA Sulawesi Selatan". *Jurnal Ilmu Ekonomi*. 2(2). Diakses pada tanggal 12 Mei 2023, pukul : 21.30 WIB.
- Priyambada, B. B. dan S. (2016). "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Maduroo Internasional DKI Jakarta". *Jurnal Visionida*, 2(1), 38–50. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v1i2.1006>. Diakses pada tanggal 03 Januari 2023, pukul : 20.05 WIB.
- Puspita, D. dan S. W. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana Jakarta". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9530>. Diakses pada tanggal 03 Januari 2023, pukul : 20.20 WIB.

- Putra, I. (2021). "The Influence of Motivation and Work Compensation on Employee Performance of PT Immortal Cosmedika Indonesia Palembang Branch". *International Journal of Marketing and Human Resource Research*, 2(2), 66-75. <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v2i2.232>. Diakses pada tanggal 20 Juni 2023, pukul : 21.35 WIB.
- Riyanto, S, Adam dan Ghaffar. (2020). "Factors that can Affect Employee Work Motivation". *International Journal of Innovative Science and Research*. 6(2). 287-293. <http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/almana/article/view/1872/1117>. Diakses pada tanggal 20 Juni 2023, pukul : 21.20 WIB.
- Safitri, N.A dan B. Santoso. (2022). "Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk". *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*, 6(2), 595-605. Diakses pada tanggal 16 September 2023, pukul : 15.33 WIB.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama Eresco. Hal 6-219.
- Septiani, D, Miswan dan T. Asmala. (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sinar Maju Elektronik Bandung". *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*, 7(1), 81-92. Diakses pada tanggal 16 September 2023, pukul : 15.30 WIB.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta. Hal 49-286.
- Syahyuti. (2015). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta : Bina Rena Pariwara. Hal 93-95.