

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AGRI WANGI  
INDONESIA***

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWA PADA PT. AGRI WANGI  
INDONESIA**

**Siti Nuraeni<sup>1)</sup>, Sri Harini<sup>2)</sup>, Tini Kartini<sup>3)</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Djuanda Bogor

Email: [stnuraeni098708@gmail.com](mailto:stnuraeni098708@gmail.com); [sri.harini@unida.ac.id](mailto:sri.harini@unida.ac.id); [tini.kartini@unida.ac.id](mailto:tini.kartini@unida.ac.id)

---

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Mengingat besarnya pengaruh motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja, sudah selayaknya perusahaan memperhatikan motivasi dan disiplin kerja bagi karyawan serta mengawasi agar karyawan dapat disiplin dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan meningkat dan sebagai upaya mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel seluruh karyawan yang berjumlah 100 orang. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial variabel kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agri Wangi Indonesia.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi suatu organisasi dan lembaga. Keberadaan manusia dalam perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan (Elbadiansyah (2019)).

Kinerja merupakan perolehan kerja secara mutu dan jumlah yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan kegiatannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2015)., status dan tanggung jawab (Sutrisno, 2017).

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang harus ada di dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019).

Kinerja karyawan di PT. Agri Wangi Indonesia dapat dilihat sesuai dengan fakta atau realita. Tujuan adanya penilaian kinerja adalah untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan karyawan PT. Agri Wangi Indonesia yang bersangkutan dalam melakukan pekerjaannya. Berikut adalah Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Agri Wangi Indonesia 2018-2020.

**Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Agri Wangi Indonesia 2018-2020**

	Target (%)	Tahun (%)		
		2018	2019	2020
Disiplin	20	19,10	19,21	15,05
Kerja Sama Tiim	20	20,10	21,35	18,03
Inisiatif	15	15,02	14,43	15,10
Pemecahan Masalah	20	21,02	21,21	19,10
Tanggung Jawab	25	24,78	23,11	23,11
<b>Nilai Kinerja Organisasi (NKO)</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>99,31</b>	<b>90,39</b>

Sumber: PT. Agri Wangi Indonesia 2021.

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa pada tahun 2018 dan 2019 jumlah NKO, yaitu sebesar 100% dan 99,31% dengan nilai tertinggi yaitu

tanggung jawab sebesar 24,78% dan 23,11%. Hal ini karena, karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sedangkan, nilai terendah, yaitu sebesar 15,02% dan 14,43%. Hal ini karena, karyawan hanya bekerja sesuai perintah dari pimpinan, tanpa inisiatif sendiri. Kemudian, pada tahun 2020 jumlah nilai kinerja organisasi, yaitu sebesar 90,39% dengan nilai tertinggi, yaitu sebesar 23,11%. Hal ini karena, karyawan memiliki minat yang tertinggi dalam mengerjakan tugas. Sedangkan nilai terendah, yaitu sebesar 15,05% mengenai perspektif disiplin kerja. Hal ini karena beberapa karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Berikut ini adalah rata-rata target produksi yang belum tercapai setiap bulannya tercermin pada Tabel 3 Data Produksi Tahun 2020 PT. Agri Wangi Indonesia.

**Tabel 3 Data Produksi Tahun 2020**

Bulan	Produksi		Persentase (%)	Ketercapaian	
	Jumlah (Unit)	Target (Unit)		Tercapai	Tidak Tercapai
Januari	5.650	5.777	97	-	✓
Februari	5.777	5.777	100	✓	-
Maret	5.430	5.777	93	-	✓
April	4.217	5.777	72	-	✓
Mei	5.495	5.777	95	-	-
Juni	5.777	5.777	100	✓	-
Juli	5.389	5.777	93	-	✓
Agustus	5.438	5.777	94	-	✓
September	5.530	5.777	95	-	✓
Oktober	5.423	5.777	93	-	✓
November	5.348	5.777	92	-	-
Desember	5.777	5.777	100	✓	-
<b>Rata-rata</b>	<b>5.438</b>	<b>5.777</b>	<b>93</b>		<b>Tidak Tercapai</b>

Sumber: PT. Agri Wangi Indonesia, 2020.

Berdasarkan Tabel 1.3, diketahui bahwa rata-rata jumlah hasil produksi pada tahun 2020, yaitu sebesar 93% atau sebanyak 5.438 unit. Artinya, target produksi tidak tercapai. Jumlah produksi tertinggi, yaitu pada bulan Februari, Juni, dan Desember sebesar 100% atau sebanyak 5.777 unit, karena adanya pengawasan langsung oleh manager produksi

dan juga adanya pengarahan atau bimbingan untuk karyawan oleh divisi *quality control* dalam memproduksi. Sebaliknya, jumlah produksi terendah pada bulan April, yaitu sebesar 72% atau sebanyak 4.217 unit, karena pada bulan tersebut perusahaan kurang memberikan pengarahan atau bimbingan dari divisi *quality control*. Kemudian, perusahaan ini memiliki target produksi yang harus tercapai setiap bulannya, namun tidak semua tahun target produksi tercapai, hal ini disebabkan karyawan memiliki kinerja yang kurang baik dalam memproduksi. Berikut ini adalah Tabel 4 Data Produksi PT. Agri Wangi Indonesia pada tahun 2020.

Bulan	Pendapatan (Rp)		Persentase (%)	Keterangan
	Target	Penjualan		
Januari	260.000.000,00	237.352.400,00	91	Tidak Tercapai
Februari	260.000.000,00	283.245.000,00	108	Tercapai
Maret	260.000.000,00	200.672.000,00	77	Tidak Tercapai
April	260.000.000,00	204.332.000,00	78	Tidak Tercapai
Mei	260.000.000,00	226.240.000,00	87	Tidak Tercapai
Juni	260.000.000,00	348.025.000,00	133	Tercapai
Juli	260.000.000,00	220.683.000,00	84	Tidak Tercapai
Agustus	260.000.000,00	218.300.000,00	83	Tidak Tercapai
September	260.000.000,00	231.150.000,00	88	Tidak Tercapai
Oktober	260.000.000,00	232.340.000,00	89	Tidak Tercapai
November	260.000.000,00	228.512.000,00	87	Tidak Tercapai
Desember	260.000.000,00	428.130.000,00	164	Tercapai
<b>Rata-rata</b>	<b>260.000.000,00</b>	<b>254.915.116,67</b>	<b>97</b>	<b>Tidak Tercapai</b>

**Tabel 4 Data Pendapatan Penjualan PT. Agri Wangi Indonesia Tahun 2020**

Sumber: PT. Agri Wangi Indonesia, 2021.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa rata-rata pendapatan penjualan tidak tercapai, yaitu sebesar 97% atau sebesar Rp254.915.116,67,-. Pendapatan penjualan yang tercapai pada bulan Februari, Juni, Desember yaitu sebesar 108%, Juni 133%, 164%, atau sebanyak Rp283.245.000,-, Rp348.025.00,- dan Rp428.130.000,-. Kemudian, adanya kompensasi yang memadai mampu menjadikan motivasi kerja

karyawan tinggi. Berikut ini adalah Data Kompensasi Karyawan Tetap PT. Agri Wangi Indonesia Tahun 2020.

**Tabel 1.5 Data Kompensasi Karyawan PT. Agri Wangi Indonesia Tahun 2020**

Departemen	Jumlah	Gaji	Kompensasi				Insentif
			Tunjangan				
			Transport	Makan	Kesehatan	THR	
Office	27	√	√	√	√	√	√
Blending	23	√	-	-	√	√	√
Warehouse	32	√	-	-	√	√	√
Teknik 5 DR	26	√	-	√	√	√	√
Tenkik 6 DR	7	√	-	√	√	√	√
QC Nonshift	18	√	-	√	√	√	√
Produksi G III + QC	105	√	-	-	√	√	√
Produksi G II + QC	104	√	-	-	√	√	√
Produksi G I + QC	104	√	-	-	√	√	√
<b>Total</b>	<b>461</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

Sumber PT. Agri Wangi Indonesia, 2021.

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa PT. Agri Wangi Indonesia menerapkan kompensasi berdasarkan ketetapan pemilik, yaitu kompensasi dan insentif. Kompensasi berupa gaji, tunjangan dan insetif. Tunjangan yang diberikan yaitu tunjangan transpot, makan, kesehatan dan tunjangan hari raya (THR). Semua tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan jabatan karyawan, namun pada tunjangan transportasi dan makan sebagian dari departemen tidak mendapatkan tunjangan mengakibatkan karyawan merasa tidak mendapatkan pengakuan dari perusahaan. PT. Agri Wangi Indonesia memberikan kompensasi gaji, yaitu sebesar Rp4.169.806,58,-/bulan.

Sejauh ini perkembangan perusahaan PT. Agri Wangi Indonesia cukup baik, akan tetapi dalam penerapan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan belum maksimal. Hal ini dikarenakan tingkat ketidakhadiran yang masih cukup tinggi. Berikut adalah Tabel 6 Data Ketidakhadiran PT. Agri Wangi Indonesia 2020.

**Tabel 6 Data Ketidakhadiran Karyawan  
PT. Agri Wangi Indonesia Tahun 2020**

Bulan	Jumlah							Karyawan	Hari	Kehadiran Aktual	Izin	Sakit	Alpa	Ketidakhadiran (7)	(%) (8)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(4)+(5)x (6)								
Januari	461	27	12.447	42	122	16	180	1,44							
Februari	461	25	11.525	20	128	25	173	1,50							
Maret	461	26	11.986	15	90	41	146	1,22							
April	461	26	11.986	21	85	16	122	1,01							
Mei	461	26	11.986	20	99	22	141	1,17							
Juni	461	26	11.986	14	86	16	116	0,97							
Juli	461	27	12.447	9	86	15	110	0,88							
Agustus	461	26	11.986	17	35	17	69	0,57							
September	461	26	11.986	28	122	11	161	1,34							
Oktober	461	27	12.447	23	121	24	168	1,35							
November	461	25	11.525	31	125	21	177	0,15							
Desember	461	27	12.447	26	70	14	110	0,88							
<b>Rata-rata</b>	<b>461</b>	<b>26</b>	<b>12.063</b>	<b>22</b>	<b>77</b>	<b>20</b>	<b>124</b>	<b>1,15</b>							

Sumber: PT. Agri Wangi Indonesia, 2020

Berdasarkan Tabel 1.7, di atas diketahui bahwa rata-rata ketidakhadiran pada PT. Agri Wangi Indonesia, yaitu sebesar 1,15% atau sejumlah 124 hari. Ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Februari sebesar 1,50% atau sejumlah 173 hari. Ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan Agustus 0,57% atau sebesar 69 hari. Batas toleransi yang telah dibuat perusahaan untuk ketidakhadiran alpa dan izin perusahaan memberikan toleransi 2 kali atau 0,01% dalam satu bulan apabila karyawan melebihi batas toleransi tersebut perusahaan memberikan teguran secara lisan langsung pada karyawan apabila teguran lisan tidak dipatuhi maka perusahaan memberikan teguran tulisan berupa Surat Peringat (SP) SP1, SP 2 dan SP 3. Ketidakhadiran sakit perusahaan memberikan toleransi sebanyak 7 kali dengan menggunakan surat keterangan dari dokter.

## **KAJIAN TEORI**

### **Teori Motivasi**

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau gerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia khususnya untuk bawahan atau karyawan. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2016). Indikator untuk mengukur rendah atau tingginya motivasi pada karyawan adalah internal dan eksternal sebagai berikut (Sutrisno, 2017):

#### **1. Internal**

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

#### **2. Eksternal**

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Adanya jaminan pekerjaan
- d. Status dan tanggung jawab

### **Teori Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

kepadanya Menurut Hasibuan (2016). Indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari ( Siswanto, 2017);

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketatan pada peraturan kerja

### **Teori Kinerja**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan,2018). Indikator- indikator kinerja terdiri dari (Mangkunegara, 2017);

1. Kemnadirian
2. Ketepatan waktu
3. Kualitas
4. Kuantitas
5. Komitmen bekerja

### **III. METODE PENELITIAN**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *probability random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagian anggota sampel. Adapun penentuan jumlah sampel yang dikembangkan adalah ukuran sampel yang layak dalam

penelitian adalah antara 30 sampai dengan 100 menurut Sugiyono (2015). Dengan demikian sampel yang digunakan pada PT. Agri Wangi Indonesia sebanyak 100 karyawan. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal yaitu skala yang berbentuk peringkat atau ranking. Antar peringkat jaraknya tidak sama (Sugiyono, 2014).

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

Variable	Konsep variable	Indikator	Konsep Indikator	Skala Ukur	Butir Pertanyaan	
Motivasi (Sutrisno, 2017)	Merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.	1. Faktor Internal	1. Faktor Internal	Ordinal	1-2	
		a. Keinginan untuk dapat hidup	a. Merupakan kebutuhan setiap manusia, seperti mempertahankan hidup manusia perlu makan dan memperoleh makan ini manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan			
		b. Keinginan untuk dapat memiliki	b. Keinginan seseorang untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan			3-4
		c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan	c. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain			5-6
		d. Keinginan memperoleh pengakuan	d. meliputi : Adanya penghargaan terhadap prestasi, pemimpin yang adil dan bijaksana	7-8		
		2. Faktor Eksternal	2. Faktor Eksternal	Ordinal	9-10	
		a. Kondisi lingkungan kerja	a. Sarana dan prasarana yang ada di perusahaan dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja karyawan			
		b. kompensasi yang memadai	b. Kompensasi yang memadai berpengaruh dalam memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik			11-12
a. Adanya jaminan pekerjaan	c. Dengan adanya jaminan karier karyawan akan bekerja dengan baik diperusahaan	13-14				
d. Status dan tanggung jawab	d. Hubungan karyawan dengan perusahaan merupakan hak dan kewajiban karyawan	15-16				
Disiplin Kerja (Siswanto, 2017)	Disiplin kerja adalah suatu	1. Frekuensi kehadiran	1. Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk	Ordinal	17-18	

	sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2010).	2. Tingkat Kewaspadaan	mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. 2. Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.		19-20
		3. Ketaatan pada standar kerja	3. Semua karyawan harus menaati semua peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dengan aturan dan pedoman keamanan kerjaan		21-22
		4. Ketaatan pada peraturan	4. Peraturan kerja ini dilakukan agar demi kenyamanan dan keamanan kerja		23-24
Kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017)	Merupakan sebagai fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja.	1. Kemandirian	1. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat Menjalankan fungsinya	Ordinal	25-26
		2. Ketepatan waktu	2. Setiap Pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya		27-28
		3. Kualitas	3. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.		29-30
		4. Kuantitas	4. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.		31-32
		5. Komitmen Bekerja	5. Suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi tanggung jawab karyawan terhadap kantor.		33-34

Populasi merujuk pada sejumlah individu yang sedikitnya memiliki satu sifat atau ciri yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Agri Wangi Indonesia sebanyak 461 karyawan. Sampel yang diambil 100 karyawan PT. Agri Wangi Indonesia.

## **Metode Pengumpulan Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, menurut Sugiyono (2015). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner (Riset Lapangan), Observasi (Pengamatan Langsung), Dokumentasi, Penelitian kepustakaan

Karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 83 orang atau sebesar 83%, Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan di PT. Agri Wangi Indonesia merupakan pekerjaan yang memerlukan tenaga wanita untuk *packing* kantung tea ke dalam kotak atau *sachet* sehingga karyawan didominasi oleh perempuan. Usia karyawan rata-rata 21-40 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 275 orang atau sebesar 59,65%. Sedangkan yang terendah yaitu karyawan yang berusia >40 dengan jumlah karyawan sebanyak 51 orang atau sebesar 11,07%. Hal ini menunjukkan bahwa usia karyawan PT. Agri Wangi Indonesia termasuk usia yang produktif, karena perusahaan ini menerima karyawan yang usianya minimal 17 tahun. Pendidikan karyawan rata-rata tingkat SMA/SMK sebanyak 443 orang atau sebesar 96,9%. SMA dan SMK pada departemen produksi pada bagian packing tea.

## **Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi, Disiplin Kerja**

Hasil penelitian dan pembahasan terkait penilaian kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja dengan indikator yang terkait. Rekapitulasi skor tanggapan mengenai indikator variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1 Rekapitulasi Skor Tanggapan Variabel Motivasi**

No	Indikator	Jawaban	Kriteria	Interpretasi
<b>Dimensi Internal</b>				
1.	Keinginan untuk dapat hidup	4,46	Sangat Tinggi	Karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti kebutuhan primer dan sekunder.
2.	Keinginan untuk dapat memiliki	4,66	Sangat Tinggi	Tingginya keinginan karyawan untuk mendapatkan benda. Namun, karyawan belum mampu karena harganya tinggi, contohnya membeli tanah.
3.	Keinginan untuk memperoleh penghargaan	4.40	Sangat Tinggi	Karyawan memperoleh penghargaan jika berprestasi, menyelesaikan pekerjaan sesuai target.
4.	Keinginan memperoleh pengakuan	4,41	Sangat Tinggi	Tingginya karyawan yang ingin diakui oleh orang lain seperti oleh atasan dan temen.
<b>Dimensi Eksternal</b>				
1.	Kondisi lingkungan kerja	3,91	Tinggi	Karyawan mendapatkan tempat kerja yang nyaman. Salah satunya tempat produksi luas, bersih, dan hubungan karyawan satu dengan yang lain harmonis saling membantu.
2.	Kompensasi yang memadai	3,84	Tinggi	Gaji karyawan UMR. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan primer dan sekunder tetapi tidak mampu memenuhi kebutuhan tersier yang lebih .
3.	Adanya jaminan pekerjaan	4,32	Sangat tinggi	Tingginya keinginan karyawan untuk mendapatkan jaminan di perusahaan.
4.	Status dan tanggung jawab	4,12	Tinggi	Tingginya karyawan yang ingin memiliki status di perusahaan.
	<b>Rata-rata</b>	<b>4,26</b>	<b>Sangat Tinggi</b>	<b>Motivasi yang memiliki kategori yang sangat tinggi meliputi berdasarkan keinginan untuk memiliki, dan keinginan untuk dapat hidup.</b>

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan karyawan untuk variabel motivasi yaitu sebesar 4,26 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan ini memiliki motivasi yang tinggi karena memiliki atasan yang baik, rekan kerja yang selalu membantu juga adanya rasa

nyaman dalam bekerja. Kemudian, jawaban karyawan untuk variabel motivasi, memiliki skor tertinggi sebesar 4,66 yaitu pada indikator keinginan untuk dapat memiliki. Hal ini berarti sangat tingginya karyawan dapat membeli barang yang diinginkan diluar barang primer. Sedangkan skor terendah sebesar 3,84 yaitu kondisi lingkungan kerja.

**Tabel 2 Rekapitulasi Skor Tanggapan Variabel Disiplin Kerja**

No	Indikator	Jawaban	Kriteria	Interpretasi
1.	Frekuensi Kehadiran	4,45	Sangat Tinggi	Karyawan sangat rajin bekerja masuk kerja dengan mengikuti peraturan yang ada di perusahaan.
2.	Tingkat Kewaspadaan	4,17	Tinggi	Karyawan bekerja dengan hati-hati agar terhindar dari kecelakaan kerja.
3.	Ketaatan Pada Standar Kerja	4,38	Sangat Tinggi	Karyawan taat pada pedoman perusahaan yang sudah dibuat oleh perusahaan.
4.	Ketataan Pada Peraturan Kerja	4,29	Sangat Tinggi	Karyawan menjalankan peraturan yang ada di perusahaan. Seperti datang tepat waktu ke perusahaan.
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,40</b>	<b>Sangat Tinggi</b>	<b>Karyawan sangat disiplin dalam bekerja dengan menaati peraturan yang ada diperusahaan.</b>

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan karyawan untuk variabel disiplin kerja yaitu sebesar 4,40 yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi.. Kemudian, jawaban karyawan untuk variabel disiplin kerja, memiliki skor tertinggi sebesar yaitu 4,52 pada pernyataan bahwa karyawan bekerja dengan hati-hati. Sedangkan skor terendah sebesar 4,18 yaitu pada pernyataan bahwa karyawan menjalankan peraturan di perusahaan.

**Tabel 3 Rekapitulasi Skor Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Jawaban	Kriteria	Interpretasi
1.	Kemandirian	3,86	Tinggi	Karyawan mampu melakukan pekerjaan secara mandiri sesuai dengan <i>jobnya</i> masing-masing kemudian hanya minta bantuan pada rekannya ketika melakukan kesalahan.
2.	Ketepatan Waktu	4,44	Sangat Tinggi	Karyawan melakukan kerjaan dengan sangst baik dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Adanya pengawasan membuat karyawan bekerja dengan giat, meskipun ada beberapa karyawan yang harus lembur.
3.	Kualitas	4,44	Sangat Tinggi	Atasan karyawan selalu mengecek barang dari bahan mentah hingga bahan jadi untuk diseleksi kesesuaiannya dengan standar kualitas perusahaan.
4.	Kuantitas	4,14	Tinggi	Karyawan bekerja sesuai dengan bebannya Bebannya dengan mencapai target.
5.	Komitmen Bekerja	4,20	Tinggi	Karyawan sangat sungguh-sungguh dalam bekerja, karena tuntutan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan.
	Rata – rata	4,20	Tinggi	Karyawan memiliki kinerja yang tinggi dengan mengerjakan tugasnya sesuai dengan beban yang diberikan.

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan karyawan untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 4,20 yang termasuk ke dalam interpretasi tinggi. Jawaban karyawan untuk variabel kinerja, memiliki skor tertinggi sebesar 4,52 yaitu pada pernyataan bahwa hasil kerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan karena perusahaan menargetkan karyawan untuk menyelesaikan jumlah produksi pada jam kerja. Sedangkan skor terendah sebesar 3,39 yaitu pada pernyataan bahwa karyawan mandiri dengan mengerjakan

pekerjaan tanpa bantuan dari atasan, karena tidak ingin mendapatkan nilai buruk dari atasan jika karyawan tidak bisa atau melakukan kesalahan karyawan akan meminta bantuan kepada rekannya yang sudah paham.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Bentuk persamaan dihitung dengan menggunakan analisis regresi berganda. Adapun persamaan tersebut adalah menunjukkan pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agri Wangi Indonesia.

$$Y = 1,202 + 0,384X_1 + 0,137X_2 + e$$

Koefisien regresi motivasi ( $X_1$ ) bertanda positif, berarti variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) bertanda positif, berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **Pengujian Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel motivasi, disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Adapun hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka korelasi 0,786 yang berarti memiliki hubungan yang kuat.

### **Pengujian Koefisien Determinasi**

Besarnya *R square* sebesar 0,618 atau 61,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 61,8% sedangkan sisanya 38,2%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kepuasan kerja dan kepemimpinan.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **1. Uji F**

Berdasarkan nilai F hitung pada Tabel tersebut diketahui F hitung sebesar 78,404 dan nilai tabel F tabel untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $V_1 = 3-1 = 2$  dan  $V_2 = 100-2-1 = 97$  sebesar 3,090. Sehingga F hitung lebih besar dari F tabel ( $78,404 > 3,090$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95%, secara simultan variabel motivasi ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budiman, dkk, 2016) dan (Suparno & Sudarwati, 2014) yang menyatakan bahwa setiap terjadinya peningkatan motivasi dan disiplin kerja maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

#### **2. Uji t**

Berdasarkan Tabel 4,27 di atas, dapat dilihat bahwa variabel motivasi memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,537 dan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $100-2-1 = 97$  sebesar 1,671, berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,537 > 1,671$ ). Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja Berdasarkan Tabel 4,62 di atas, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,932 dan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $60-3-1 = 96$  sebesar 1,672, berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,932 >$

1,672). Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Pramadita dan Surya, 2015), (Facreza, 2018), (Priyambada dan Sudarijati, 2016) yang menyatakan bahwa setiap terjadinya peningkatan motivasi dan disiplin kerja maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan diatas, kesimpulan dan implikasi sebagai berikut:

1. PT. Agri Wangi Indonesia Kondisi motivasi secara rata-rata berada dalam kategori sangat tinggi. Kondisi disiplin kerja secara rata-rata berada dalam kategori sangat tinggi. Kemudian kinerja karyawan PT. Agri Wangi Indonesia secara rata-rata berada dalam kategori tinggi.
2. PT. Agri Wangi Indonesia Untuk motivasi walaupun termasuk dalam kategori sangat tinggi, masih ada karyawan yang merasa rendahnya kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memberikan fasilitas yang memadai dalam bekerja untuk karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada PT. Agri Wangi Indonesia.

## REFERENSI

Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Budiman, dkk. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. UNIFIKASI. *Journal article//1(1)*.
- Fachreza, dkk. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh: *Jurnal EMBA*, 4 (6) : 112-120.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. (2015). Sumber Daya Manusia (dimensi disiplin kerja). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siswanto.( 2015). Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyatmi. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bina San Prima. Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Cetakan ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2016). Metode Uji Normalitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Stoner. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung; Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Faktor dan Konsep). Jakarta: Kencana.
- Suparno, sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan

Kabupaten Sragen. *Journal article // Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*. 12 (01), 19.

Pramadita, Surya. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pln (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4: 8, 2015 : 2301-2317.

Priyambada, Sudarijati. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Madurosoo Internasional Dki Jakarta. *Jurnal Visionida*, 2:1.