

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA UD. NYOMAN

I.M.D. Pramana<sup>1</sup>, N.M.A. Widiastini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
e-mail: imdodipramana@gmail.com, nimadearywidiastini.undiksha@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. (4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata-kata kunci:** disiplin kerja, kinerja, motivasi kerja

## Abstract

*This study aims (1) to determine the effect of work motivation on employee performance through employee discipline in the marketing department at UD. Nyoman (2) To determine the effect of work motivation on employee work discipline in marketing at UD. Nyoman (3) To determine the effect of work motivation on the performance of marketing department employees at UD. Nyoman (4) To determine the effect of work discipline on employee performance in marketing at UD. Nyoman The research design used is causal quantitative research. The subjects in this study were work motivation, work discipline and employee performance. The population in this study amounted to 33 employees. Data collected by questionnaire technique then analyzed using path analysis. The results of this study indicate that (1) work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance. (2) Work motivation has a significant effect on work discipline. (3) Work motivation has a significant effect on employee performance. (4) Work discipline has a significant effect on employee performance.*

**Key words:** performance, work discipline, work motivation

## 1. Pendahuluan

Kebutuhan tekstil yang tidak akan pernah surut disebabkan oleh kebutuhan untuk berpakaian yang baik menjadi tuntutan hidup manusia, berimplikasi pada bertahannya bisnis tekstil, termasuk di Bali. Namun, untuk menjadikan usaha tekstil eksis, maka diperlukan berbagai usaha, termasuk menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu memberikan kontribusi pendapatan yang tinggi kepada perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam memajukan suatu perusahaan. Menurut Ndraha (dalam Sutrisno 2009: 4) sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan keunggulan bukan hanya dengan kemampuan fisik, tapi juga harus diimbangi dengan kreatifitas dan inovasi. Bagian terpenting dalam suatu bisnis penjualan tekstil ini terletak di bagian pemasaran.

Pemasaran adalah kegiatan terpenting dalam bisnis. Stanton (dalam Supriatna 2019) pemasaran adalah suatu sistem dari kegiatan bisnis untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa yang memuaskan pembeli.

Bagian pemasaran dalam perusahaan berusaha menghasilkan laba dari penjualan barang dan jasa. Oleh sebab itu, diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni di bagian pemasaran untuk memajukan suatu perusahaan.

Usaha dagang merupakan salah satu bentuk badan usaha. Siswosoediro (2008: 8) usaha dagang umumnya didirikan oleh perseorangan. Kegiatan dalam usaha dagang yaitu membeli barang dan menjualnya dengan tujuan memperoleh keuntungan tanpa mengubah kondisi barang. Usaha dagang tidak memiliki dasar hukum. Keuntungan dan kerugian ditanggung pemilik sendiri. Untuk bersaing dan memajukan usaha dagang, perlu memiliki dan menerapkan suatu strategi yang tepat untuk bersaing, seperti dengan menyediakan lebih banyak jenis tekstil, serta diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni.

Usaha dagang penjualan tekstil di Bali ada hampir di seluruh kabupaten. Salah satu usaha dagang penjualan tekstil ada di Kabupaten Tabanan yaitu UD. Nyoman atau yang dikenal oleh masyarakat dengan nama Toko Nyoman. UD. Nyoman memiliki 63 orang karyawan yang dibagi menjadi beberapa bagian. UD. Nyoman menjual berbagai macam jenis tekstil seperti kebaya, brokat, endek, dan lainnya. Selain itu, UD. Nyoman juga menjual pakaian sekolah, kantor, dan hiasan untuk upacara agama Hindu. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan ke UD. Nyoman didapatkan data pendapatan penjualan pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2019, yang ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 1  
Pendapatan Penjualan UD. Nyoman Tahun 2018-2019  
Pendapatan Penjualan UD. Nyoman

Bulan	Tahun		Keterangan
	2018 (Rupiah)	2019 (Rupiah)	
Januari	298.770.500	300.458.750	Meningkat
Februari	300.869.050	282.753.055	Menurun
Maret	302.879.210	268.217.032	Menurun
April	382.894.399	337.998.762	Menurun
Mei	375.497.229	365.600.500	Menurun
Juni	424.798.455	488.799.413	Meningkat
Juli	449.592.220	501.220.762	Meningkat
Agustus	481.232.971	479.895.568	Menurun
September	498.486.030	431.653.235	Menurun
Oktober	473.239.500	481.573.224	Meningkat
November	448.402.242	451.982.096	Meningkat
Desember	452.233.854	395.551.587	Menurun

Sumber: UD. Nyoman (2019)

Tabel 1 menunjukkan perbandingan pendapatan penjualan UD. Nyoman pada tahun 2018 dengan pendapatan penjualan tahun 2019. Pada bulan-bulan tertentu pada tahun 2019 mengalami penurunan pendapatan penjualan dibandingkan dengan tahun 2018, seperti pada bulan Februari mengalami penurunan sebesar 6%, Maret 12%, April 11%, Mei 2%, Agustus 0,2%, September 13%, dan bulan Desember 14%. Pada bulan Desember tahun 2019 mengalami penurunan pendapatan penjualan paling signifikan yaitu sebesar 14% dibandingkan dengan bulan Desember tahun 2018. Penurunan pendapatan tersebut mengindikasikan adanya penurunan kinerja dari karyawan bagian pemasaran UD. Nyoman.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan atas pekerjaan yang diterimanya biasanya dalam waktu satu periode. Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa untuk menjaga kinerja karyawan agar selalu konsisten maka suatu perusahaan harus memerhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja dari karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika motivasi kerja dan disiplin kerja tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitu juga

sebaliknya, jika motivasi kerja dan disiplin kerja rendah akan mengakibatkan kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat memberikan dorongan semangat kepada karyawan agar bekerja secara maksimal untuk perusahaan. Winardi (2004) menyatakan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Dari wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan bagian pemasaran UD. Nyoman, memperoleh hasil bahwa karyawan merasa kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Karyawan merasa kurang termotivasi karena dalam bekerja tidak mendapatkan bonus tambahan. Gaji yang diterima karyawan sama saja, walaupun karyawan bekerja lebih giat dari karyawan lainnya.

Disiplin kerja merupakan ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang dibuat dan diterapkan dalam perusahaan. Hasibuan (2010) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai karyawan. Dari observasi yang sudah dilakukan, disiplin kerja dari karyawan bagian pemasaran UD. Nyoman cukup rendah, karyawan kadang-kadang terlambat datang ke tempat kerja, lalu saat istirahat siang karyawan kadang melebihi batas jam istirahat yang seharusnya 1 jam. Dilihat dari data absensi bulan Desember 2019, karyawan memiliki tingkat ketidakhadiran cukup tinggi, dari total 33 orang karyawan bagian pemasaran 17 orang diantaranya belum mencapai standar kehadiran. Alasan ketidakhadiran karyawan biasanya izin melaksanakan upacara agama.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan tentang rendahnya motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan diatas, maka dari itu peneliti memandang perlu untuk mengangkat judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hal-hal berikut. (1) Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. (2) Motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. (3) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. (4) Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman.

Kajian pustaka yang digunakan dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2012) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diterimanya. Simamora (dalam Kristanti, 2019) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dari pekerjaan yang diterimanya. Sedangkan, menurut Kasmir (2016: 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Dari pemaparan pengertian para ahli diatas, disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan dan tanggung jawab yang diterima dalam satu periode.

Menurut Sentono (dalam Isnaturohmah, 2018) indikator untuk menilai kinerja karyawan usaha dagang, yaitu: (1) Kualitas kerja, merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaannya untuk menghindari terjadinya kesalahan. (2) Kuantitas kerja, merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari jumlah atau volume kerja yang dapat dilaksanakan dalam satu waktu. (3) Ketepatan waktu, merupakan rentang waktu dalam menyelesaikan suatu tugas yang dibebankan kepada karyawan. (4) Kehadiran, merupakan presensi yang menjadi kewajiban karyawan berkaitan dengan jumlah hadir dalam bekerja. (5) Kemampuan bekerjasama, merupakan kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan atasan dan juga kesediaan untuk membantu tugas dari karyawan lainnya, sehingga terjadi kerjasama yang baik dengan pimpinan serta dengan karyawan lainnya.

Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa untuk menjaga kinerja karyawan agar selalu konsisten maka perusahaan harus memerhatikan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Jadi dapat disimpulkan jika motivasi kerja dan disiplin kerja ditingkatkan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan,

begitu juga sebaliknya, jika motivasi kerja dan disiplin kerja rendah akan membuat kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Didukung hasil penelitian Mahrizal (2019) menunjukkan ada pengaruh secara signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Rozalia (2015) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. H1: Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Adanya hubungan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hasibuan (2019) menyatakan salah satu tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi adalah meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan. Didukung hasil penelitian dari Susanty (2012) yang menunjukkan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian dari Sugiyatmi (2016) yang meneliti dengan variabel yang sama juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap disiplin. H2: Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja

Adanya keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Yusuf (2015: 264) motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Stanford (dalam Susanto, 2017) motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (1999) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari pemaparan pengertian dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan, semangat dan penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mencapai tujuan perusahaan.

Ika (2009) memiliki gagasan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja, yaitu: (1) Persepsi karyawan terhadap besaran gaji dari perusahaan, yakni semakin sesuai jumlah gaji yang diterima karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka karyawan akan semakin termotivasi dalam bekerja. (2) Persepsi karyawan mengenai adanya pemberian tunjangan kesinambungan, yakni adanya tunjangan yang memadai akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja. (3) Persepsi karyawan terkait penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai, yakni diterimanya *reward* atas prestasi kerja baik materil maupun moril akan memengaruhi motivasi kerja karyawan. (4) Persepsi karyawan terhadap tantangan dalam pekerjaan, yakni karyawan yang merasa mendapat tantangan dalam pekerjaan membuat karyawan bersangkutan lebih giat dalam bekerja.

Winardi (2004) menyatakan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja akan memberikan kinerja maksimal untuk perusahaan. Didukung hasil penelitian yang dilakukan Mariani (2017) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Mahrizal (2019) menunjukkan secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H3: Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Afandi (2016) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan seorang manajer untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawannya untuk mentaati aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo (2000) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hasibuan (2006) menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang berlaku. Dari pemaparan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan dari karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan norma-norma yang berlaku disekitarnya.

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Lateiner (dalam Parmin, 2014) yaitu. (1) Ketepatan waktu, karyawan datang ke tempat kerja dan pulang kerja tepat waktu serta karyawan yang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dikatakan karyawan

tersebut memiliki disiplin kerja yang baik. (2) Pemanfaatan sarana, karyawan yang mampu memanfaatkan segala sarana kerja dengan baik serta berhati-hati dalam menggunakan sarana di tempat kerja untuk menghindari terjadinya kerusakan merupakan sebuah cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik. (3) Tanggung jawab yang tinggi, karyawan yang selalu berusaha menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan aturan perusahaan dapat dikatakan karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. (4) Ketaatan terhadap aturan kantor, karyawan selalu memakai seragam sesuai aturan perusahaan serta meminta ijin apabila tidak masuk kerja juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Hasibuan (2010) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Didukung hasil penelitian yang dilakukan Adnyaningsih (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Sarippudin (2017) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. H4: Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## 2. Metode

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. Terdiri dari motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat ( $Y$ ). Penelitian ini termasuk penelitian pendekatan kuantitatif kausal. Dari variabel tersebut ditentukan indikator, instrumen penelitian dan desain populasi yang digunakan. Selanjutnya mengumpulkan data dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Lalu dilakukan uji reliabilitas, uji validitas data, uji hipotesis dan teknik analisis kuantitatif yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil analisis data selanjutnya disajikan serta diinterpretasikan, langkah terakhir adalah teknik penarikan kesimpulan dan saran. Tahap dalam penelitian kuantitatif kasual terdiri dari rumusan masalah, mengkaji teori, merumuskan hipotesis, mengumpulkan data, mengolah data dan menarik kesimpulan. Dalam mencari pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) digunakan metode analisis jalur.

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. Objek penelitian ini adalah motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini mengadopsi gagasan Sugiyono (2007: 72) yakni keseluruhan seluruh karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman yang berjumlah 33 orang karyawan.

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara dan pencatatan dokumen. Pengumpulan data kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan total 14 pernyataan kepada setiap karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. Pengumpulan data dengan wawancara yang dilakukan menanyakan pendapat karyawan mengenai keadaan motivasi dari karyawan. Pengumpulan data dengan pencatatan dokumen dalam penelitian ini didapatkan data pendapatan penjualan perusahaan tahun 2018-2019 dan data absensi karyawan bulan desember 2019 yang dilampirkan.

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara dan pencatatan dokumen. Pengumpulan data kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan total 14 pernyataan kepada setiap karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. Pengumpulan data dengan wawancara yang dilakukan menanyakan pendapat karyawan mengenai keadaan motivasi dari karyawan. Pengumpulan data dengan pencatatan dokumen dalam penelitian ini didapatkan data pendapatan penjualan perusahaan tahun 2018-2019 dan data absensi karyawan bulan desember 2019 yang dilampirkan.

Kuesioner dalam suatu penelitian tentu harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, pengujian instrumen dilakukan pada perusahaan agar dapat

memperoleh keakuratan data. Perusahaan yang digunakan dalam pengujian validitas dan reliabilitas adalah UD. Nyoman. Adapun penjelasan lebih rinci dari uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut.

#### Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir lebih besar dari 0,30 dengan tingkat kesalahan  $\alpha$  0,05 (Sugiyono, 2007). Pengolahan data untuk mengukur validitas butir kuesioner tersebut dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 21.0 for Windows*. Kriteria pengujian dapat diuraikan sebagai berikut. (1) item instrumen dikatakan *valid* apabila  $p\text{-value} < \alpha$  0,05, (2) item instrumen dikatakan tidak valid apabila  $p\text{-value} > \alpha$  0,05.

Sebelum melakukan penelitian yang lebih lanjut, perlu dilakukan uji validitas terhadap variabel bebas dan terikat menggunakan data sampel kecil dengan pernyataan kuesioner yang sama dengan sampel besar yang dikumpulkan dari karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. Dari 30 kuesioner sampel kecil yang tersebar, hasil kuesioner untuk uji validitas.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (*Path Analysis*) adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan yang tidak langsung. Analisis jalur ini digunakan karena pada hubungan struktural diduga ada hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja ( $X_2$ ), sehingga terjadi hubungan tidak langsung antara motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) melalui disiplin kerja ( $X_2$ ).

### 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil yang didapat dari analisis jalur pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) dianalisis menggunakan teknik uji analisis jalur (*path analysis*) menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS) 21.0 for windows*, maka diperoleh hasil yang tampak pada Tabel 2 berikut.

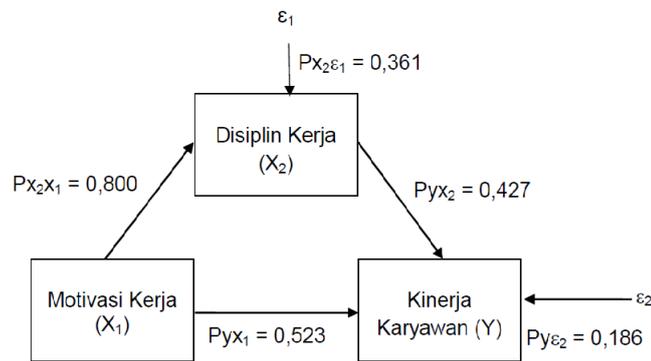
Tabel 2. Hasil Uji Analisis Jalur

Parameter	Koefisien	$p\text{-value}$	$\alpha$	Keputusan	Kesimpulan
$R_{yx_1x_2}$	0,814	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), serta besar sumbangan pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu 81,4 %
$P_{yx_1}$	0,523	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), serta besar sumbangan pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu 52,3%.
$P_{yx_2}$	0,427	0,003	0,05	Menolak $H_0$	Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), serta besar sumbangan pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu 42,7%.

Parameter	Koefisien	p-value	Alpha	Keputusan	Kesimpulan
$P_{X_2X_1}$	0,800	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ( $X_2$ ), serta besar sumbangan pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja ( $X_2$ ) yaitu 80%.
$\epsilon_2$	0,186	-	-	-	Besar pengaruh factor-faktor lainnya terhadap kinerja karyawan(Y)
$\epsilon_1$	0,361	-	-	-	Besar pengaruh factor-faktor lainnya terhadap disiplin kerja ( $X_2$ )

Sumber: Output SPSS 21.0 For Windows

Berdasarkan hasil uji statistik analisis jalur yang telah dilakukan dengan bantuan program aplikasi *Statistical Package For Social Science SPSS for windows 21*, maka diperoleh pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan Y seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 1 Struktur Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel. 3  
Sumbangan pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh $X_1$ secara langsung terhadap Y	0,523	52,3%
Besar pengaruh $X_1$ secara tidak langsung melalui $X_2$ terhadap Y	0,342	34,2%
Pengaruh total $X_1$ terhadap Y	0,865	86,5%
Pengaruh $X_2$ secara langsung terhadap Y	0,427	42,7%
Pengaruh total $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y	0,814	81,4%
Pengaruh faktor lain terhadap Y	0,186	18,6%
Total	1,000	100%

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan program SPSS 21.0 *for windows*, menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ( $X_2$ ). Hal tersebut dapat diketahui dari nilai

$p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga keputusannya adalah menolak  $H_0$ . Besar sumbangan pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah 0,800 atau 80%.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan program SPSS 21.0 for windows, menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada karyawan bagian pemasaran UD. Nyoman. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai  $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga keputusannya adalah menolak  $H_0$ . Pada Tabel 3 menunjukkan sumbangan pengaruh secara langsung motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 52,3% dan sumbangan pengaruh secara tidak langsung motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) melalui disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 34,2%, sehingga besar sumbangan pengaruh total motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara total yaitu 86,5%. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) pada karyawan bagian pemasaran UD. Nyoman.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan program SPSS 21.0 for windows, menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada karyawan bagian pemasaran UD. Nyoman. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai  $p\text{-value} = 0,003 < \alpha 0,05$ , sehingga keputusannya adalah menolak  $H_0$ . Besar sumbangan pengaruh langsung disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu sebesar 0,427 atau 42,7%.

Berlandaskan penelitian yang sudah dilaksanakan, bahwa diperoleh beberapa hasil yaitu hasil yang pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. Hasil penelitian ini sejalan dengan gagasan yang disampaikan Mangkunegara (2001) perusahaan harus memerhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawannya, diantaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja dari karyawannya. Gagasan tersebut juga didukung dengan pendapat Mahrizal (2019) menunjukkan adanya pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Pihak UD. Nyoman harus senantiasa mengawasi tingkat motivasi kerja karena motivasi kerja dapat mendorong disiplin kerja, yang tentunya agar kinerja karyawan tidak menurun, jika adanya motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan maka dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. Hal ini sejalan dengan gagasan yang disampaikan oleh Hasibuan (2019) menyatakan salah satu tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi adalah meningkatkan disiplin karyawan diantaranya meminimalisir tingkat absensi karyawan. Hal tersebut juga didukung dengan pendapat Kumarawati (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin. Dalam hal ini, pemberian motivasi kerja di dalam suatu perusahaan dapat mendorong karyawannya untuk disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian ketiga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. sebagaimana Winardi (2004) menyatakan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal dan didukung penelitian Mariani (2017) yang didapatkan hasil adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila perusahaan ini mengoptimalkan kinerja karyawan maka motivasi kerja baik oleh atasan maupun teman kerja sangat dibutuhkan agar karyawan semangat dalam bekerja.

Hasil penelitian keempat menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. Hal ini sejalan dengan gagasan yang disampaikan Hasibuan (2010) yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai karyawan. Didukung hasil penelitian dari Adnyaningsih (2016) menunjukkan ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dengan

peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan di lapangan disiplin kerja karyawan masih kurang, terlihat dari tingkat ketidakhadiran atau absensi yang belum mencapai standar.

#### 4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada UD. Nyoman. Hal tersebut berarti jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka disiplin karyawan juga akan tinggi. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan, jika motivasi kerja karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. (3) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. Hal ini menunjukkan jika karyawan disiplin dalam bekerja maka akan membuat kinerja dari karyawannya meningkat. (4) Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin kerja juga memiliki peran dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Berlandaskan simpulan yang sudah dipaparkan, maka dapat diberikan beberapa saran-saran yaitu sebagai berikut. (1) Untuk pihak UD. Nyoman, diharapkan agar lebih memerhatikan aspek motivasi kerja dan aspek disiplin kerja karyawannya sehingga nantinya kinerja karyawannya akan meningkat, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan memerhatikan motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga membuat kinerja karyawan juga meningkat. (2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang sama dengan penelitian ini, yaitu tentang motivasi kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengukur aspek atau variabel lainnya yang juga diperkirakan memengaruhi kinerja karyawan, seperti stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

#### Daftar Pustaka

- Adnyaningsih, Ayu. 2016. Pengaruh Kompetensi Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 4.
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, Malayu. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Ke-2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ika, Agustina. 2009. Faktor-faktor Motivasi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Gaya Manunggal Kresitama. *Jurnal Aplikasi Ekonomi*, 2(5):64-76.
- Isnaturohmah, Rina. 2018. Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar. *E-Print IAIN Tulungagung*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kristanti, Desi dan Ria Lestari Pangestuti. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Mahrizal, Dikki. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Kaldera Sejati Jetis Mojokerto. *Jurnal UNIMED*. Vol. 8.
- Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Mariani, Indah dan Sariyathi. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 7.
- Parmin. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, *Internal Locus Of Control* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. *Jurnal Fokus Bisnis*. Vol. 13, No. 01.
- Rozalia, Avni. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.26.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Siswosoediro, Henry S. 2008. *Buku Pintar Pengurusan Perizinan & Dokumen*. Jakarta: Visimedia.
- Sugiyatmi, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bina San Prima. *Jurnal Of Management*. Vol. 2.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supriatna, Yuda, dkk. 2019. *Induksi Manajemen Pemasaran*. Surabaya: Qiara Media.
- Susanto, Yohanes. 2017. *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Susanty, Aries. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jati UNDIP*, Vol. VII.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yusuf, Burhannudin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.