

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SEWING (LINE A-W)
PADA PT. SANDANG ASIA MAJU ABADI**

Diyah Sari Ika Sapitri & Agus Hermani D.S
E-mail: diyahsari2512@gmail.com

Abstract :

PT. Sandang Asia Maju Abadi is a garment company that manufactures superior denim products for men and women of all age groups. This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on the sewing performance of the sewing department (Line A-W) at PT. Sandang Asia Maju Abadi. The type of research used is explanatory research. The sample used was 89 respondents in the sewing department employee (Line A-W) at PT. Sandang Asia Maju Abadi. Data collection uses a questionnaire with a Likert measurement scale.

The results showed that partially the work discipline variables and work motivation had an effect on employee performance positively and significantly with regression coefficient values on the variables of work discipline (0.855) and work motivation (0.649) and the value of work discipline variables (5.829) and motivation work (4,869). And simultaneously the work discipline and work motivation variables jointly influence the employee performance variables positively and significantly with the multiple regression coefficient of the work discipline variable (0.644) and work motivation (0.377) with the calculated value (21.740).

Keywords: work discipline, work motivation, employee performance

Abstrak :

PT. Sandang Asia Maju Abadi merupakan perusahaan garmen yang memproduksi produk unggulan denim bagi pria dan wanita dari semua kelompok usia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory research*. Sampel yang digunakan sebanyak 89 responden pada karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (0,855) dan motivasi kerja (0,649) dan nilai t-hitung variabel disiplin kerja (5,829) dan motivasi kerja (4,869). Dan secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi berganda variabel disiplin kerja (0,644) dan motivasi kerja (0,377) dengan nilai F-hitung (21,740).

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

Pendahuluan

Garmen merupakan perusahaan padat karya, dimana saat ini semakin banyak perusahaan garmen baru yang bermunculan dan menghasilkan suatu hasil produksi yang hampir sejenis, mengakibatkan semakin banyak produk yang ditawarkan. Keadaan ini semakin menimbulkan persaingan diantara perusahaan garmen menjadi tajam dalam mendapatkan konsumen. Kondisi yang seperti ini menuntut perusahaan garmen untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan garmen, menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain.

Untuk memenangkan persaingan perusahaan harus mampu bekerja secara efektif dan efisien, salah satunya adalah dengan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawannya tinggi. Sesuai yang diharapkan perusahaan dengan kinerja yang tinggi, maka perusahaan akan menjadi efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia yaitu dengan memperbaiki sumber daya manusia itu sendiri. Dengan begitu maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja dan daya hasil perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan.

Wexley dan Yukl (2000) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi pegawai akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sewing (Line A-W) Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi”**.

Rumusan Masalah

Terdapat kesenjangan pada PT. Sandang Asia Maju Abadi dimana perusahaan menginginkan kinerja karyawan tinggi, namun pada kenyataannya kinerja karyawan masih tergolong rendah. Perusahaan menginginkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, kualitas produk sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan kondisi kinerja karyawan yang rendah mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan, kualitas produk tidak sesuai dengan standar, pekerjaan tidak selesai tepat waktu, hal tersebut dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih tergolong rendah, dimana pencapaian target produksi PT. Sandang Asia Maju Abadi pada tahun 2018 tidak ada yang mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Rata-rata produk yang dihasilkan karyawan dalam tahun 2018 yaitu 77,04% dari target yang telah ditetapkan perusahaan, dimana persentase tertinggi yaitu 86,90% pada bulan Januari karyawan menghasilkan 196.691 produk dari target yang sudah ditetapkan perusahaan yaitu 226.341 produk. Sedangkan persentase terendah terjadi pada bulan Juli yaitu yang telah ditetapkan perusahaan yaitu 176.295 produk. 67,90% dimana karyawan hanya mampu menghasilkan 119.709 produk. Kualitas produk yang dihasilkan masih ditemui produk yang tidak sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan perusahaan, seperti kurang rapinya jahitan, model atau style jahitan tidak sesuai dengan pedoman produksi, kurang lengkapnya material penunjang yang akan digunakan, misalnya label, button dan benang, adanya kesalahan dalam ukuran pakaian. Sehingga karyawan membutuhkan tambahan waktu untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan. Akibatnya biaya produksi lebih mahal, sebab karyawan membutuhkan waktu lebih untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan kehilangan kesempatan, sehingga perusahaan kesulitan dalam menghadapi persaingan, sebab produk yang dijual harganya lebih mahal, kualitas produk lebih buruk dan konsumen lebih memilih

produk pesaing yang tentunya harganya lebih murah dan kualitas produknya baik. Hal tersebut menyebabkan perusahaan tidak bisa mencapai pendapatan yang diharapkan, yang dapat mengakibatkan terganggunya pembiayaan seluruh operasi perusahaan, sebab perusahaan mengalami kesulitan dalam memperoleh pendapatan.

Permasalahan yang telah peneliti paparkan diatas, kinerja yang rendah pada PT. Sandang Asia Maju Abadi kemungkinan disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja dan rendahnya motivasi kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti antara lain :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi ?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi?

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2011) dalam buku manajemen sumber daya manusia perusahaan mengatakan bahwa : Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Disiplin Kerja

Suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014).

Motivasi Kerja

Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang yang bersemangat, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan (Robbins, 2014). Definisi ini memiliki tiga elemen kunci, energi, arah, dan ketekunan. elemen energi ukuran intensitas, drive, dan kekuatan. orang termotivasi menempatkan sebagainya upaya dan bekerja keras. Namun, kualitas usaha harus dipertimbangkan juga intensitas nya. tingkat usaha tidak selalu mengarah pada kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha disalurkan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan, dan konsisten dengan, tujuan organisasi adalah jenis usaha yang kita inginkan dari karyawan. Akhirnya, motivasi termasuk dimensi ketekunan. kami ingin karyawan untuk bertahan dalam menempatkan sebagainya upaya untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2005).

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi, begitupun sebaliknya jika disiplin kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan juga rendah.

Disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Leiden (2001) mengemukakan bahwa : Dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah.

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada karyawan untuk menaikkan kinerja karyawan. Pada umumnya motivasi kerja tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi, begitupun sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah.

Sedangkan keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Victor Vroom dalam Winardi (2010) menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu: “bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya” dan berdasarkan penelitian Meyta Indraswari (2011) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa motivasi dapat dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dan saling terkait satu sama lain. Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi, dibutuhkan disiplin kerja yang tinggi. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang berarti karyawan bekerja dengan baik dan mentaati peraturan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik dari para karyawan, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal atau mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu ditegakkan untuk mendorong karyawan agar selalu mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kemudian, motivasi juga memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan. Seorang individu perlu diberi motivasi dalam melakukan sesuatu agar lebih bersemangat. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan mereka karena dengan motivasi yang tinggi dapat membuat seseorang memiliki kinerja yang tinggi sehingga setiap target yang telah ditetapkan dapat tercapai. Hal ini diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mohammad Ali dalam kamus Bahasa Indonesia Modern bahwa motivasi merupakan suatu usaha yang positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan adanya disiplin kerja dan motivasi yang tinggi diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Tercapainya kinerja karyawan yang tinggi dapat menunjukkan bahwa karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dengan optimal serta memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan sehingga terwujud pula tujuan perusahaan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara tentang adanya suatu hubungan tertentu antara variabel-variabel yang yang digunakan (Soeratno dan Arsyad, 2003). Kegunaan hipotesis dalam penelitian untuk mengarahkan peneliti dalam menjawab permasalahan dari jawaban sementara. Sehingga dalam penelitian ini hipotesisnya sebagai berikut:

- H1 : Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi.
- H2 : Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi.
- H3 : Disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi.

Metodologi Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* menurut Sugiyono (2010), penelitian eksplanasi adalah penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kedudukan-kedudukan dari variabel-variabel yang di teliti serta bermaksud menjelaskan pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja(X1), motivasi kerja (X2), terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi yang berjumlah 738 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, teknik untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis *probability sampling* yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, dengan jumlah responden sebanyak 89 responden.

Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan departemen sewing (Line A-W) tinggi. Terutama karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi tidak pernah atau jarang meninggalkan pekerjaan diluar jam istirahat, tidak pernah atau jarang pulang sebelum jam kerja selesai, tidak pernah atau jarang tidak masuk kerja tanpa ijin, selalu atau seringkali taat pada peraturan kerja, disamping tidak tepat waktu dalam memulai pekerjaan dan jarang atau tidak pernah taat pada SOP (*Standard Operation Procedure*).

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila disiplin kerja karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Adapun besarnya pengaruh dapat diketahui dari tabel 3.29 (Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan) bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 0,855. Kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 28,1% sedangkan sisanya sebesar 71,9% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama (H1) yang berbunyi: “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi” telah **terbukti**. Hal ini sesuai dengan penjelasan Leiden (2001), mengemukakan bahwa : Dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah. Dan sesuai juga dengan hasil

penelitian Purwanto (2016) bahwa disiplin berpengaruh besar secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Tekstil.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, dimana sumbangan yang diberikan yaitu 28,1%. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka hal-hal yang perlu dilakukan terkait dengan disiplin kerja yang paling utama sebaiknya perusahaan meningkatkan kedisiplinan karyawan agar selalu tepat waktu dalam memulai setiap pekerjaan dan meningkatkan ketaatan karyawan agar senantiasa mentaati SOP (*Standard Operation Procedure*). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka cenderung bersikap dan berperilaku baik dengan mematuhi aturan-aturan yang ada dan berusaha menghindari kesalahan, sehingga kinerjanya pun semakin baik.

Selanjutnya, dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi dalam kategori tinggi. Terutama karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi selalu dan sering berusaha untuk menghasilkan produk sesuai target yang ditetapkan, selalu dan sering berusaha untuk memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan, selalu dan sering berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan selalu dan sering berusaha untuk mendapatkan bonus yang ditawarkan, disamping tidak ingin memperoleh jenjang karier yang lebih tinggi.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi kerja karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Adapun besarnya pengaruh dapat diketahui dari tabel 3.31 (Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan) bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 0,649. Kontribusi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 21,4% sedangkan sisanya sebesar 78,6% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama (H2) yang berbunyi: “Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi” telah **terbukti**. Hal ini sesuai dengan penjelasan Victor Vroom dalam Winardi (2010) menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu: “bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Sesuai juga dengan hasil penelitian Purwanto (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Tekstil.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, dimana sumbangan yang diberikan yaitu 21,4%. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka hal-hal yang perlu dilakukan terkait dengan motivasi kerja yang paling utama sebaiknya perusahaan meningkatkan keinginan karyawan untuk memperoleh jenjang karier yang lebih tinggi. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Uji regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan perhitungan antara variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga apabila disiplin kerja dan motivasi kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi. Dan dari tabel 3.34 (Uji F) juga ditemukan F hitung (21,517) > F tabel (3,10) yang berarti bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan signifikan. Kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 33,6% sedangkan sisanya sebesar 66,4% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi: “Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi” telah **terbukti**. Oleh sebab itu, apabila disiplin kerja karyawan mengalami peningkatan, dan motivasi kerja karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, dimana sumbangan yang diberikan yaitu 33,6%. Bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tinggi dan motivasi kerja tinggi, sehingga disiplin kerja dan motivasi kerja bukanlah faktor yang menyebabkan kinerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi rendah. Maka perlu dilakukan penelitian mengenai variabel-variabel bebas lain diluar variabel disiplin kerja dan motivasi kerja yang kemungkinan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi, melalui variabel-variabel (faktor-faktor) lain seperti : kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, budaya organisasi, stress kerja, kompetensi, ketrampilan dan lain-lain.

Kesimpulan

1. Disiplin kerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden (79%) cenderung memiliki disiplin kerja yang tinggi, terutama ditunjukkan dengan karyawan tidak pernah dan jarang meninggalkan pekerjaan diluar jam istirahat, tidak pernah dan jarang pulang sebelum jam kerja selesai, tidak pernah dan jarang tidak masuk kerja tanpa izin, dan selalu dan seringkali taat pada peraturan kerja, sedangkan disiplin kerja yang rendah ditunjukkan dengan karyawan tidak tepat waktu dalam memulai setiap pekerjaan dan jarang taat pada SOP (*Standard Operation Procedure*).
2. Motivasi kerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden (89%) cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, terutama ditunjukkan dengan karyawan selalu berusaha untuk menghasilkan produk sesuai target yang ditetapkan, selalu berusaha untuk memenuhi standar kualitas yang ditetapkan, selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih cepat, dan selalu berusaha memperoleh bonus yang ditawarkan, sedangkan motivasi yang rendah ditunjukkan dengan karyawan tidak ingin memperoleh jenjang karier yang lebih tinggi.
3. Kinerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian responden (50%) memiliki kinerja yang tinggi, tetapi terdapat (38%) memiliki kinerja yang cukup tinggi dan (2%) memiliki kinerja yang rendah, sehingga karyawan cenderung memiliki kinerja yang cukup tinggi, ditunjukkan dengan hasil kerja karyawan selalu dan sering sesuai kualitas yang telah ditetapkan perusahaan, sangat dan seringkali mampu mengatasi persoalan (masalah) yang dialami ketika sedang bekerja, selalu dan seringkali tanggung jawab terhadap pekerjaan, disamping karyawan jarang mencapai target kuantitas yang ditetapkan perusahaan, jarang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan jarang mendapatkan bonus dalam bekerja.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ada kecenderungan bahwa apabila disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan tinggi, begitupun sebaliknya apabila disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan rendah. Disamping itu, disiplin kerja memiliki sumbangan pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, karena hanya memiliki sumbangan pengaruh sebesar 28,1%.

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ada kecenderungan bahwa apabila motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan tinggi, begitupun sebaliknya apabila motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan rendah. Disamping itu, motivasi kerja memiliki sumbangan pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, karena hanya memiliki sumbangan pengaruh sebesar 21,4%. Motivasi kerja memiliki sumbangan pengaruh yang lebih kecil bila dibandingkan dengan disiplin kerja.
6. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja keduanya secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ada kecenderungan bahwa apabila disiplin kerja dan motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan tinggi, begitupun sebaliknya apabila disiplin kerja dan motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan rendah. Disamping itu, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki sumbangan pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, karena hanya memiliki sumbangan pengaruh sebesar 33,6%.

Saran

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, dimana sumbangan yang diberikan yaitu 28,1%. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka hal-hal yang perlu dilakukan terkait dengan disiplin kerja yang paling utama sebaiknya perusahaan meningkatkan kedisiplinan karyawan agar selalu tepat waktu dalam memulai setiap pekerjaan dan meningkatkan ketaatan karyawan agar senantiasa mentaati SOP (*Standard Operation Procedure*). Disamping memperhatikan karyawan yang meninggalkan pekerjaan diluar jam istirahat, pulang sebelum jam kerja selesai, tidak masuk kerja tanpa izin, dan ketaatan karyawan pada peraturan kerja. Disiplin kerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi sudah tinggi, sehingga disiplin kerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi perlu dipertahankan agar kinerja karyawan tetap terjaga.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, dimana sumbangan yang diberikan yaitu 21,4%. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka hal-hal yang perlu dilakukan terkait dengan motivasi kerja yang paling utama sebaiknya perusahaan meningkatkan keinginan karyawan untuk memperoleh jenjang karier yang lebih tinggi. Disamping memperhatikan usaha karyawan untuk menghasilkan produk sesuai target yang ditetapkan, usaha untuk memenuhi standar kualitas yang ditetapkan, usaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih cepat, dan usaha memperoleh bonus yang ditawarkan. Motivasi kerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi sudah tinggi, sehingga motivasi kerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi perlu dipertahankan agar kinerja karyawan tetap terjaga.
3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan oleh manajemen atau pihak luar perusahaan mengenai variabel-variabel bebas lain diluar variabel disiplin kerja dan motivasi kerja yang kemungkinan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi, melalui variabel-variabel (faktor-faktor) lain seperti : kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, budaya organisasi, stress kerja, kompetensi, ketrampilan dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Halim, Faisalsya Rosa. 2014. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 3(3), 61-70.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indraswari, M dan Djastuti I. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. Telkom Regional IV Semarang. *Dissertation*. Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, P. Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ngatno. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Semarang: Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Universitas Diponegoro Semarang.
- Riadi, Edi. 2016. *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Ramly H. M, Mutis T dan Arafah W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Soeratno dan Arsyad L. 2003. *Metode Penelitian : Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2009. *Statistik : Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation* (Vol. 54). New York: Wiley.
- Winardi. 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. C. (2000). *Organization Behavior and Personnel Psychology*. Homewood: Richard D.