



Jurnal Onlien Program Studi Pendidikan Ekonomi

ISSN-e 2502-275255

Vol. 5, No. 1, Januari 2020, Hal: 1-7,

Available Online at <http://ojs.uho.ac.id/index.php/jopspe>

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Adinda Farhah¹⁾ *, Jafar Ahiri²⁾, Muh. Ilham³⁾

¹⁾Program Studi/Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Halu Oleo, Alamat Kampus Hijau Bumi Tridarma Anduonohu, Kota Kendari, Indonesia.

Abstrak

Menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ekonomi menuntut PT. Kalla Kakao Industri meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan yang dihadapi adalah kinerja karyawan belum maksimal, sehingga motivasi kerja dan disiplin kerja perlu lebih ditingkatkan lagi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis dan menjelaskan: 1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalla Kakao Industri; 2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalla Kakao Industri; 3) pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja; 4) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Untuk mencapai tujuan penelitian, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain analisis jalur. Sampel penelitian sebanyak 44 karyawan yang diambil secara acak proporsional dari 77 staf/karyawan pada masing-masing bagian. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh total motivasi kerja sebesar 23,83 persen yang terdiri atas: pengaruh langsung sebesar 14,52 persen, dan berpengaruh melalui disiplin kerja sebesar 9,31 persen. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 20,34 persen. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 29,38 persen. Secara total motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,60 persen. Hasil tersebut merekomendasikan bahwa perlu meningkatkan motivasi kerja, yang selanjutnya dapat meningkatkan disiplin kerja, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Kata kunci: Motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja, karyawan.

PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi menuntut dunia usaha sebagai salah satu pelaku ekonomi untuk berbenah menghadapi persaingan yang semakin ketat. Agar dapat bersaing dalam rangka mempertahankan eksistensi usaha, maka perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya guna mencapai hasil secara efektif dan efisien.

Keunggulan bersaing perusahaan ditentukan secara langsung oleh karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat maupun melalui kinerja perusahaan (Sulistiyawati, dan Indrayani, 2012); keunggulan bersaing juga ditentukan oleh kinerja sistem informasi dan customer intimacy (Aryana, Wardana, Yasa, 2017), dan keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh peralatan modern, tetapi yang paling penting adalah kinerja karyawan (Latief, 2012). Kinerja diwujudkan dalam bentuk hasil nyata berupa prestasi berdasarkan tugas yang diemban (Rival, 2011).

Kinerja tidak terjadi begitu saja, tetapi pencapaiannya ditentukan oleh banyak faktor. Menurut Bass, dkk. (2003) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi dan prestasi kerja. Malthis, 2006; Ryan dan Deci, (2017). bahwa motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena merupakan keinginan dalam diri seseorang yang mengarahkan seseorang bertindak. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan

* Korespondensi Penulis. E-mail: mulihahalm993399@gmail.com

setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rival, 2005). Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2007).

Handoko (2000) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari tiga kriteria, yaitu: 1) penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat di ukur; 2) penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian-penilaian perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan; 3) enilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan, pekerjaan dan keterampilan, kreativitas kerja serta kesadaran dalam penyelesaian tugas dapat dipercaya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) indikator kinerja adalah: 1) kuantitas hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai; 2) kualitas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai; 3) ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan; 4) kehadiran ditempat kerja; 5) sikap kooperatif dengan baik dan taat sesuai ketentuan yang berlaku.

Menurut Prawirosentono (1999) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: 1) efektivitas dan efisiensi, berkaitan dengan pencapaian tujuan kelompok sesuai dengan rencana, sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan dalam mencapai tujuan; 2) otoritas dan tanggung jawab, berkaitan adanya tanggung jawab terhadap terlaksananya suatu pekerjaan yang diemban; 3) disiplin, adanya ketaatan dan menghormati perjanjian yang telah dibuat antara organisasi dengan karyawan.

Motivasi juga dapat meningkatkan disiplin kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi tentunya akan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Dengan demikian motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja secara langsung maupun melalui disiplin (Sharief, 2016); Fangidae, 2014); Razak, Sarpan, dan Ramlan 2018); Sijabat, 2014). Pemberian motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja (Robbins, 2008; Wahjosumidjo, 2006).

Pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja karyawan, maka PT. Kalla Kakao Industri dalam menghadapi persaingan global selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu adanya analisis masalah untuk mencari tahu apa solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?; 4) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja?

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain: Heriyanto, dan Hidayanti (2016), Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; Setiawan (2013), Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan; Sharief (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Ujung Berung Bandung. Ketiga hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian Fangidae (2016), Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan, menyimpulkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian Hendrawan, Pradanawati, dan Ngatno (2017), Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja; Razak, Sarpan, dan Ramlan (2018), Effect of leadership style, motivation and work discipline on employe performance in PT. ABC Makassar, Suzanto dan Fitriasari (2014), Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan koordinasi terhadap kinerja pegawai (suatu studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan

Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta), motivasi kerja kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja maupun tidak langsung melalui disiplin kerja; Sijabat (2014), Pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai negeri sipil Kantor Satuan Pamong Praja Kabupaten Sibolga. Keempat hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dan berpengaruh secara tidak langsung melalui disiplin kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Kalla Kakao Industri yang berlokasi di Kecamatan Ranomeeto, Kabupaten Konawe Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Oktober sampai November 2019. Variabel penelitian adalah variabel eksogen yaitu motivasi kerja (X1) merupakan variabel bebas. Sedangkan variabel endogen adalah disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (X3). Disiplin kerja (X2) merupakan variabel antara untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (X3) melalui disiplin kerja (X2). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Kalla Kakao Industri berjumlah 77 orang karyawan staf. Penarikan sampel berjumlah 44 orang yang ditentukan secara acak dengan menggunakan proporsional random sampling berdasarkan jumlah populasi pada masing-masing bagian. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan untuk diisi oleh karyawan.

Penggunaan analisis regresi mensyaratkan asumsi klasik yaitu: 1) data berdistribusi normal menggunakan uji Shapiro-Wilk; 2) antar variabel bebas tidak memiliki hubungan yang mendekati sempurna menggunakan uji collinearity statistics, dan variance inflation factor; 3) Untuk melakukan pengujian linearitas dengan tabel ANOVA (uji F) berdasarkan menunjukkan signifikansi (Sig.) deviation from linearity dan signifikansi linearity. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Untuk menganalisis data penelitian digunakan persamaan regresi linear.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji normalitas Shapiro-Wilk diketahui ketiga variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal dengan signifikansi (sig.) $> 0,05$. Hasil uji multikolinear diketahui nilai variance inflation factor (VIF) variabel motivasi kerja dan disiplin kerja adalah nilai tolerance $0,797 > 0,10$, nilai VIF $1,255 < 10$ dan nilai tolerance variabel disiplin kerja $0,797 > 0,10$, nilai VIF $1,255 < 10$. Dengan demikian antara variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa untuk linearitas kinerja karyawan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja, serta disiplin kerja dengan motivasi diperoleh signifikansi masing-masing linearity signifikansi $0,000 < 0,05$ dan signifikansi deviation from Linearity $> 0,05$. Deteksi heteroskedastisitas dengan uji glejser menunjukkan signifikansi motivasi kerja sig. $0,728 > 0,05$, dan disiplin kerja sig. $0,579 > 0,05$. Dengan demikian model regresi linear berganda tidak mengalami gangguan heteroskedastis. Hasil analisis data variabel penelitian untuk menguji hipotesis penelitian dapat dilihat pada Tabel 1. Pengujian hipotesis didasarkan pada koefisien terstandarisasi (standardized coefficients) hasil analisis regresi linear Model 1 dan Model 2.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear Model 1 dan Model 2 dapat dilihat koefisien terstandarisasi (standardized coefficients). Koefisien tersebut merupakan koefisien jalur yang menunjukkan kontribusi atau pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut ini dapat dibentuk diagram jalur pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien e1 diperoleh dari model 1:

$$e1 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-(0,203)^2)} = 0,9792.$$

Koefisien e2 dari model 2:

$$e2 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1- [(0,626)]^2)} = 0,7798.$$

Pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan dari koefisien terstandarisasi: $(P31)^2 = 0,3812 = 0,1452$ artinya bahwa sebesar 14,52 persen perubahan pada kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh motivasi kerja.

Pengaruh motivasi kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja: $P31 \times P21 \times P32 = 0,381 \times 0,451 \times 0,542 = 0,0931$, artinya sebesar 9,31 persen perubahan kinerja karyawan dipengaruhi secara tidak langsung oleh motivasi kerja melalui disiplin kerja. Pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung = $0,1452 + 0,0931 = 0,2384$, artinya bahwa secara total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 23,84 persen.

Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja: $(P21)^2 = 0,4512 = 0,2034$, artinya bahwa sebesar 20,34 persen perubahan disiplin kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: $(P32)^2 = 0,5422 = 0,2938$, artinya bahwa sebesar 29,38 persen perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Pengaruh total disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: $0,0931 + 0,2938 = 0,3869$. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan sebesar koefisien determinasi ganda $R^2 = 0,7912 = 0,626$, yang berarti bahwa sebesar 62,60 persen perubahan kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 14,52 persen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan pemberian motivasi kepada karyawan. Secara teoritis temuan penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Armstrong dalam Wirawan, (2009) bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Oleh Hersey (1993) dalam Riani (2013) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Pada teori atribusi atau expectancy yang dikemukakan oleh Heider kinerja dirumuskan $P = MXA$, dimana P = performance, M = motivation, A = ability.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya oleh Heriyanto, dan Hidayanti (2016) bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Setiawan (2013) bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang; Kurniasih (2013), bahwa adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja di Kedai Digital Yogyakarta; Narmodo dan Wajdi (2011) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri; Puspitasari (2009) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di Percetakan PT. Masa Kini Mandiri Lampung.

Walaupun motivasi kerja bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena motivasi merupakan daya dorong bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang mengarah kepada sasaran sebagai kepuasan, yang kemudian menimbulkan perasaan senang atas hasil pekerjaan. Hal tersebut sesuai yang dikemukakan oleh Luthans (2006), motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan sebagai suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Pentingnya motivasi dikemukakan dalam teori Herzberg dalam Notoatmodjo (2009) Indikator motivasi: 1) prestasi (achievement); 2) pengakuan (recognition); 3) pekerjaan itu sendiri (the work it self); 4) tanggung jawab (responsibility); 5) kemajuan (advancement); 6) pengembangan potensi individu (the possibility of growth).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi sangatlah berkaitan dengan kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya ketika motivasi karyawan semakin rendah dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin rendah. Dengan demikian karyawan dapat bekerja dengan baik bila ada daya dorong sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Dari hasil uji hipotesis ke dua disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 29,38 persen. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja karyawan yang rata-rata bernilai baik, kinerja karyawan juga secara rata-rata bernilai baik. Dengan demikian peningkatan kinerja karyawan PT. Kalla Kakao Industri dapat dilakukan dengan penegakan dan kepatuhan disiplin kerja.

Secara teoritis temuan penelitian sejalan dengan pendapat Leiden (2001) disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Selanjutnya Leteiner dan Levin (1995) menyatakan disiplin kerja berkaitan dengan ketepatan waktu kerja kemampuan dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang memuaskan serta semangat kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Demikian halnya oleh Steiner (1998) bahwa disiplin dapat mengatasi perilaku karyawan yang tidak diharapkan, mengingat setiap perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawannya. Ketaatan karyawan terhadap peraturan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Secara empiris beberapa penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah hasil penelitian Yakub (2014) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero); Wardani (2012) bahwa salah satu penyebab masih buruknya kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten karena masih banyak pegawai yang melakukan tindakan tidak disiplin. Hasil penelitian Amran (2009) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga hasil kerjanya mengalami peningkatan dan dapat mencapai target, serta akan berdampak pula pada pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. 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. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas, bahwa hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan PT. Kalla Kakao Industri rata-rata bernilai baik. Hasil tersebut mengisyaratkan bahwa dengan motivasi yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan disiplin yang tinggi pula. Hal tersebut sesuai dengan hasil uji hipotesis ke tiga bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 20,34 persen. Artinya semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula disiplin kerja. Pada hipotesis ke dua disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa peningkatan disiplin pegawai dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Secara teoritis hasil penelitian tersebut sesuai yang dikemukakan oleh Martoyo (2013) bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja; Robin dalam Sayuti (2006) bahwa kepatuhan terhadap jam kerja merupakan salah satu aspek untuk mengetahui ada tidaknya motivasi seseorang dalam bekerja; Wahjosumidjo (1996) bahwa disiplin kerja merupakan salah satu sasaran yang ingin dicapai bila karyawan diberi motivasi; Hasibuan (2005) bahwa salah satu tujuan motivasi adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi dan mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian empiris oleh Sharief (2016), Fangidae (2016), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Artinya bahwa penegakan disiplin sebaiknya didukung oleh motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,60 persen. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan upaya peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan pada karyawan pada PT. Kalla Kakao Industri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa teori yang telah dikemukakan di atas bahwa kinerja ditentukan oleh motivasi dan kedisiplinan (Amstrong dalam Wirawan, 2009); Hersey, 1993 dalam Riani (2013); Simanjuntak 2005) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, (Leiden 2001: 63; Leteiner dan Levin (1995); Steiner (1998). Secara empiris beberapa hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian Heriyanto, dan Hidayanti (2016); Setiawan (2013); Narmodo dan Wajdi (2011).

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang memberikan energi bagi seseorang untuk berperilaku dan bertindak dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap penampilan seseorang (performance) sebagai sikap yang positif terhadap pekerjaan dan mematuhi peraturan disiplin yang telah ditetapkan, sehingga memberikan dampak pada kinerja. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan pada PT. Kalla Kakao Industri, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan yang bersifat material, dan pemenuhan kebutuhan yang bersifat non-material atau kebutuhan psikologis Apabila kebutuhan yang bersifat material dan non-material ini terpenuhi dengan baik, maka dengan sendirinya karyawan akan bekerja sungguh-sungguh atau serius dengan mengikuti prosedur kerja yang benar maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas maka ada beberapa kesimpulan yang dihasilkan oleh peneliti yaitu: 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kalla Kakao Industri, bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan secara rata-rata memiliki kategori baik; 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kalla Kakao Industri, bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan rata-rata memiliki kategori baik; 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kalla Kakao, bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi disiplin kerja karyawan; 4) Berdasarkan koefisien jalur motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 14,52 persen, pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebesar 9,31 persen, dan pengaruh total sebesar 23,83 persen. Sedangkan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29,38 persen.

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan maka dikemukakan beberapa saran-saran bagi Pimpinan perusahaan harus meningkatkan peranannya dalam mengelola perusahaan yaitu peranan kepemimpinan yang dapat menjadi motivator bagi karyawan, sehingga karyawan akan tumbuh dan berkembang motivasi kerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan serta Pemberian motivasi tidak hanya bertujuan meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, tetapi motivasi juga seharusnya dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, baik dalam bentuk reward bagi yang mematuhi disiplin kerja maupun punishment secara tegas bagi yang melanggar peraturan disiplin

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, (2009). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 4, No 2.
- Aryana, I Nengah; Wardana, I Made, dan Yasa, Ni Nyoman Ketti. 2017. Membangun keunggulan bersaing melalui kinerja sistem informasi dan *customer intimacy* dalam meningkatkan kinerja pemasaran (studi pada industri perhotelan di Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 6(4): 1343-1364.
- Bass, Bernard M, Jung, Dong I., Avolio, Bruce J., dan Berson, Yair. Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*. 88(2), 207–218. 0021-9010/03/\$12.00. DOI: 10.1037/0021-9010.88.2.207
- Fangidae, Edyson Laasar. (2016) *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan*. Tugas Akhir Program Magister Universitas Terbuka (tidak dipublikasi).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heriyanto, dan Hidayanti, Siti Noor. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal MAKSIPRENEUR*. VII). 67 – 76.
- Kurniasih. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja di Kedai Digital Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Lateiner and Levin. (1995). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Leiden, Robert. 2001, *Managing Individual Performance In Works Groups*. *Journal Human Resources Management* Vol 40.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF-UGM.
- Riani, A., L. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins Stephen, P, (2008). *Perilaku Organisasi*. (alihbahasa Drs. Benjamin Molan) Klaten: PT. Intan AN Sejati
- Sayuti. 2006. *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.