

PENGARUH DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAK KINERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG BARANG JADI

Wulan Purnamasari¹, Ratna Ekasari², Isa Madjid³

Fakultas Ekonomi
Universitas Maarif Hasyim Latif
Sidoarjo, Indonesia

e-mail: wulan_purnamasari@dosen.umaha.ac.id,
ratna_ekasari@dosen.umaha.ac.id, isa_madjid@dosen.umaha.ac.id,

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan adanya pengaruh disiplin kerja, Semangat Kerja terhadap motivasi dan dampak kinerja karyawan bagian gudang barang jadi PT. Platinum Ceramics Industry di kabupaten Gresik. Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 118 karyawan, peneliti ini menggunakan analisis SEM (Struktural Equation Modeling) program AMOS (Analysis of Moment Stukture) versi 20.0, yang berguna untuk membuat model pengukuran dan persamaan struktural.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam perhitungan dan pengujian hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil hipotesis yang kedua, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang ketiga, hasil analisa menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan dalam pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk hasil pengujian hipotesis yang kelima menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Motivasi dan Dampak Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and prove the influence of work discipline, morale on motivation and the impact of performance of employees in the finished warehouse section of PT. Platinum Ceramics Industry in Gresik district. The respondents involved in this study were 118 employees, this study used the analysis of SEM (Structural Equation Modeling) AMOS (Analysis of Moment Stability) program version 20.0), which is useful for making measurement models and structural equations.

The results of this study indicate that in the calculation and testing of work discipline hypotheses have a positive and significant effect on employee work motivation. The results of the second hypothesis show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The third hypothesis, the results of the analysis show that work morale has a positive and significant effect on employee work motivation. While in testing the fourth hypothesis shows that work morale has a positive and significant effect on employee performance. For the results of testing the fifth hypothesis shows that work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Platinum Ceramics Industry in Gresik Regency.

Keywords : Work Discipline, Work Spirit, Motivation and Performance Impact.

PT. Platinum Ceramics Industry Gresik merupakan perusahaan besar yang ingin bisa maju dan tumbuh besar perlu sumber daya manusia yang unggul dan

PENDAHULUAN

dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dimasa sekarang dan masa yang akan datang, maka perlu adanya perhatian khusus terhadap sumber daya manusia yang merupakan motor penggerak untuk mencapai tujuan sesuai yang diharapkan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Platinum Ceramics Industry Gresik, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana masih ada kendala lain di PT. Platinum Ceramics Industry Gresik antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal, pulang kerja lebih awal, sering tidak masuk kerja tanpa izin dan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaannya dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil perumusan masalah yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan bagian gudang barang jadi PT. Platinum Ceramics Industry Di Kabupaten Gresik?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian gudang barang jadi PT. Platinum

Ceramics Industry Di Kabupaten Gresik?

3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan bagian gudang barang jadi PT. Platinum Ceramics Industry Di Kabupaten Gresik
4. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian gudang barang jadi PT. Platinum Ceramics Industry Di Kabupaten Gresik?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian gudang barang jadi di PT. Platinum Ceramics Industry Di Kabupaten Gresik?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Pengaruh peranan disiplin kerja terhadap motivasi karyawan gudang barang jadi PT. Platinum Ceramics Industry Di Kabupaten Gresik.
2. Pengaruh peranan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian gudang barang jadi PT. Platinum Ceramics Industry Di Kabupaten Gresik.
3. Pengaruh peranan semangat kerja terhadap motivasi karyawan gudang barang PT. Platinum Ceramics Industry Di Kabupaten Gresik.
4. Pengaruh peranan semangat kerja terhadap kinerja karyawan gudang barang jadi PT. Platinum Ceramics Industry Di Kabupaten Gresik.
5. Pengaruh peranan motivasi terhadap kinerja karyawan gudang barang jadi PT. Platinum Ceramics Industry Di Kabupaten Gresik.

METODE

Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di PT. Platinum Ceramics industry, Gudang Barang Jadi yang berada di Desa Lebani Waras Km:32,5 Kec. Wringinanom Kab. Gresik.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan SEM (Struktural Equation Modeling). Metode yang digunakan dalam

pengambilan data adalah dengan cara observasi dan survey data yaitu pengumpulan data primer dan sekunder yang diperoleh dari responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuesioner
- b. Studi Pustaka

Populasi

Seluruh karyawan Gudang Barang Jadi PT. Platinum Ceramics Industry Di Kabupaten Gresik yang berjumlah 167 orang.

Sampel

Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1960:182).

Jadi sampel yang diambil sebanyak 118 karyawan bagian Gudang Brang Jadi PT. Platinum Ceramics Industry Di Kabupaten Gresik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Berdasarkan dari pengujian diatas, hipotesis pertama mengidentifikasi bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Motivasi kerja karyawan Gudang Barang Jadi PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik.

Hasil estimasi parameter variabel Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja berdasarkan indikator – indikatornya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai CR 3,454. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,000 ($\text{Sig} \leq 0,05$), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan Gudang Barang Jadi PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik dapat diterima.

Dari hasil hipotesis diatas hal ini sesuai dengan kesimpulan penulis pada bab II yang berbunyi disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian baik sikap mental dalam tingkah laku perorangan atau kelompok yang berupa kepatuhan pada peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi bila melanggar peraturan tersebut sehingga menimbulkan dampak kepada motivasi yang merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri yang membuat tumbuhnya dorongan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang dikehendaki.

2. Pembahasan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan dari pengujian diatas, hipotesis kedua mengidentifikasi bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan Gudang Barang Jadi PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik.

Hasil estimasi parameter variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja berdasarkan indikator – indikatornya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai CR 5,813. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,000 ($\text{Sig} \leq 0,05$), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Gudang Barang Jadi PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik dapat diterima.

Dari hasil hipotesis diatas hal ini sesuai dengan kesimpulan penulis pada bab II yang berbunyi disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian baik sikap mental dalam tingkah laku perorangan atau kelompok yang berupa kepatuhan pada peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi bila

- melanggar peraturan tersebut sehingga menimbulkan dampak kepada kinerja yang merupakan suatu kegiatan tingkah laku yang dilakukan individu maupun kelompok dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam periode khusus.
3. Pembahasan pengaruh Semangat Kerja terhadap Motivasi Kerja Berdasarkan dari pengujian diatas, hipotensi ketiga mengidentifikasi bahwa Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Motivasi Kerja karyawan Gudang Barang Jadi PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik.
Hasil estimasi parameter variabel Semangat Kerja terhadap Motivasi Kerja berdasarkan indikator – indikatornya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai CR 5,280. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,000 ($Sig \leq 0,05$), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan Semangat Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan Gudang Barang Jadi PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik dapat diterima. Dari hasil hipotesis diatas hal ini sesuai dengan kesimpulan penulis pada bab II yang berbunyi semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan bertanggung jawab pada kegiatan yang ditentukan sehingga menimbulkan dampak kepada motivasi yang merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri yang membuat tumbuhnya dorongan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang dikehendaki.
 4. Pembahasan pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan dari pengujian diatas, hipotensi keempat mengidentifikasi bahwa Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan Gudang Barang Jadi PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik.
Hasil estimasi parameter variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan indikator – indikatornya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai CR 4,151. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,000 ($Sig \leq 0,05$), sehingga hipotesis keempat yang menyatakan Semangat Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gudang Barang Jadi PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik dapat diterima. Dari hasil hipotesis diatas hal ini sesuai dengan kesimpulan penulis pada bab II yang berbunyi semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan bertanggung jawab pada kegiatan yang ditentukan sehingga menimbulkan dampak kepada kinerja yang merupakan suatu kegiatan tingkah laku yang dilakukan individu maupun kelompok dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam periode khusus.
 5. Pembahasan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan dari pengujian diatas, hipotensi kelima mengidentifikasi bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan Gudang Barang Jadi PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik. Hasil estimasi parameter variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan indikator – indikatornya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai CR 4,043. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,000 ($Sig \leq 0,05$), sehingga hipotesis kelima yang menyatakan Semangat Kerja mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gudang Barang Jadi PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik dapat diterima.

Dari hasil hipotesis diatas hal ini sesuai dengan kesimpulan penulis pada bab II yang berbunyi motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri yang membuat tumbuhnya dorongan untuk bekerja dan mencapai tujuan

yang dikehendaki sehingga menimbulkan dampak kepada kinerja yang merupakan suatu kegiatan tingkah laku yang dilakukan individu maupun kelompok dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam periode khusus.

Tabel 3.1 Indikator Variabel

No	Variabel	Notasi	Indikator
1	Disiplin Kerja	X1. 1	Kehadiran
		X1. 2	Ketaatan pada Peraturan Kerja
		X1. 3	Ketaatan pada Standar Kerja
		X1. 4	Tingkat Kewaspadaan Tinggi
2	Semangat Kerja	X2. 1	Presensi/Kehadiran
		X2. 2	Disiplinan
		X2. 3	Kerjasama
		X2. 4	Tanggung Jawab
3	Motivasi	Y1	Lingkungan Kerja
		Y2	Fasilitas Kerja
		Y3	Insetif/Bonus
		Y4	Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja
4	Kinerja Karyawan	Z1	Kualitas Pekerjaan
		Z2	Kwantitas Pekerjaan
		Z3	Pengetahuan Pekerjaan
		Z4	Kreatifitas

Sumber : Data diolah

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data primer dan pengolahan data yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Platinum Ceramics Industry Gresik Desa Lebaniwaras Kecamatan wringinanom dengan menggunakan analisis data SEM (Structural Equation Modeling) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pengujian hipotesis yang pertama, hasil analisa menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT.

Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik

Pengujian hipotesis yang kedua, hasil analisa menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik

Pengujian hipotesis yang ketiga, hasil analisa menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT.

Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik

Pengujian hipotesis yang keempat, hasil analisa menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik
Pengujian hipotesis yang kelima, hasil analisa menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik

Saran

Bagi literatur manajemen, untuk penelitian berikutnya supaya dapat memperbaiki segala kekurangan dari penelitian ini dengan memperhatikan variabel serta indikator-indikator yang digunakan, yang mungkin dapat mempengaruhi hasil kompleksitas tugas serta perbedaan perubahan lingkungan. Keterbatasan dalam penelitian ini yang paling besar dirasakan penulis maupun responden adalah keterbatasan waktu.

Pertama adalah dengan memperhatikan kedisiplinan kerja dan semangat kerja di perusahaan agar kinerja karyawan dapat menjadi maksimal. Yang kedua ialah dengan memperhatikan hal-hal apa saja yang memotivasi karyawan agar tercipta disiplin kerja dan semangat kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Bagi karyawan PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik, untuk selanjutnya dapat meningkatkan lagi dari yang sekarang dan menjalin hubungan lebih erat antara rekan kerja agar tercipta suasana kerja yang lebih harmonis sehingga kinerja karyawan lebih baik dari yang tercipta sekarang

DAFTAR PUSTAKA

Bejo Siswanto (2005), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Jakarta : Bumi Aksara.

Ferdinand A, (2005), Structural Equation Modelling dalam Penelitian

Manajemen, Semarang : universitas Diponegoro.

George R Terry, (2006), Prinsip – prinsip Manajemen, terj. J. Smith D.F.M Jakarta : PT Bumi Aksara.

Ghozali Imam, (2007), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang : BP Universitas Diponegoro.

Gouzali Saydam, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro, Jakarta : Djambaran.

Hasibuan H. Malayu, (1997), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, AP, (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mathis dan Jackson, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.

Sumarsono, Sony (2003), **Bagi pihak perusahaan PT** Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenaga kerjaan, Yogyakarta : Graha Ilmu..

Veithzal Rivai (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta : PT.Raja Grafindo.

Winardi, J.(2001), Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen, Jakarta : Raja Grafindo Persada