

The Influence Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At The Tofu Factory Tanjung Sari Karawang

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang

Nur Asifa Intan Thania¹, Sungkono², Maman Mulya Karnama³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.nurthania@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sungkono@ubpkarawang.ac.id²,

maman.mulya@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research aims to determine, analyze and explain work motivation at the Tanjung Sari Karawang Tofu Factory. This research was conducted at Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang District. Adiarsa, Karawang, West Java. The method used is quantitative descriptive verification. Population of 80 employees. The statistical analysis used is Path Analysis using the SPSS v.26 application. The results of this research show a significant relationship between work motivation and work discipline with a strong level of relationship. Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance. Discipline has a positive and significant effect on employee performance. Work Motivation and Work Discipline simultaneously influence employee performance. Work Discipline and Training simultaneously influence employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja di Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang. Penelitian ini dilakukan di Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang Kec. Adiarsa, Karawang, Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif verifikatif. Populasi sebanyak 80 karyawan. Analisis statistik yang dipakai adalah Path Analysis dengan menggunakan aplikasi SPSS v.26. Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi kerja dengan Disiplin Kerja dengan tingkat hubungan yang kuat. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

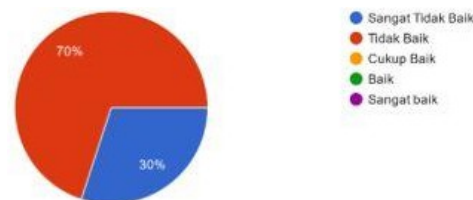
Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Industri makanan merupakan sektor yang memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Salah satu produk makanan olahan yang banyak diminati masyarakat adalah tahu, yang terbuat dari kedelai. Tahu merupakan salah satu makanan yang kaya akan protein dan telah menjadi bagian dari pola konsumsi harian masyarakat Indonesia. Di Indonesia, produksi tahu tersebar di berbagai daerah, salah satunya di Karawang, yang dikenal sebagai daerah penghasil tahu dan tempe yang cukup besar.

Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang ini merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam produksi tahu dan telah beroperasi di Karawang selama beberapa tahun. Sebagai salah satu pabrik pengolahan tahu, keberhasilan operasional Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang sangat bergantung pada faktor internal, salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal merupakan hal yang sangat penting dalam menjaga kelancaran produksi dan mempertahankan kualitas produk yang dihasilkan. Dalam hal ini, dua faktor yang sangat memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

Pabrik Tahu Tanjung Sari karawang ini kurangnya semangat bekerja, tidak mencapai target, banyak karyawan yang ingin keluar dari pabrik tersebut tetapi bertahan hanya karna ekonomi keluarga, dan banyaknya pekerjaan yang dilimpahkan kepada kinerja karyawan. Meskipun telah beroperasi cukup lama, masalah terkait motivasi dan disiplin kerja masih menjadi hal yang perlu diperhatikan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ini adalah tingkat kedisiplinan kerja pada perusahaan tersebut serta motivasi kerja yang diberikan dari perusahaan masih kurang baik. Terlihat dari beberapa masukan karyawan dibawah ini:



Gambar 1. Diagram Hasil Pra Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra penelitian dapat disimpulkan pada gambar 1,1 diatas bahwa Motivasi kerja dan Disiplin kerja Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang belum bisa dianggap sempurna dalam profesinya, karna 70% karyawan menjawab tidak baik, sedangkan 30% Karyawan menjawab Sangat Tidak Baik. Tentunya hal ini masih belum valid karna hanya sebagian kecil dari karyawan yang dijadikan responden untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal perlu dilakukan penelitian lebih lanjut lagi.

Peneliti juga melakukan penelitian terdahulu atau research gap, Research gap ini berasal dari jurnal yang telah dilakukan oleh Artsyka, Tania, Enjang Suherman dan Sungkono (2022;6) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt Summit Adyawinsa" yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rochman, Akbar Saeful, Sungkono dan Maman Mulya Karnama (2023) "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Saitama Stamping Indonesia KIIC Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sulistiyowati, Lisa, Dedi Mulyadi, dan Sungkono (2024) "pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Guanlong Panckings Indonesia" Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Handoko (2015:8) mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dari penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dari beberapa ahli maka dapat diartikan bahwa manajemen adalah suatu seni atau ilmu mengatur individu maupun kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manullang (2005:5) Mengemukakan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan

organisasi dapat direalisasikan secara daya guna, sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen sdm diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur posisi manajemen serta pendayagunaan tenaga kerja tersebut. Dengan begitu diharapkan organisasi dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2005:339) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Menurut Dewi dkk, 2022:6, dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas: Kemampuan, Kerapian, Keberhasilan
2. Kuantitas Kerja: Hasil kerja, Keputusan, Peralatan, Insfarstruktur
3. Tanggung Jawab: Kecepatan, Kepuasan
4. Kerjasama: Kekompakan, Hubungan Baik
5. Inisiatif: Kemandirian.

Motivasi Kerja

Robbins dalam Edy Sustrisno (2016:111), mengatakan bahwa “Motivasi adalah sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian. Tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

Menurut Sedarmayanti (2015:233-239) dimensi dan indicator Motivasi kerja terdiri dari :

1. Gaji (salary) : Kebutuhan Pokok, Kompensasi
2. Supervisi : Produktivitas, Tanggung Jawab
3. Hubungan Kerja : Dukungan, Suasana Kerja
4. Penghargaan : Dihargai, Pengakuan
5. Keberhasilan : Dorongan, Sikap Positif

Disiplin Kerja

Disiplin kerja juga merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan, maka setiap pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik (Muamar,2017:9)

Menurut Hasibuan. 2016; 195, dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu:

1. Pemanfaatan Waktu: Ketaatan, Ketepatan
2. Tanggung Jawab Dalam Kerja: Motivasi, Loyalitas, Pekerja, Pakaian
3. Absensi: Jam kerja, Jam pulang, Cuti, Hadir/tidak

3. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir pemikiran yang telah di gambarkan di atas, maka dapat di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan Motivasi (X1) dengan Disiplin Kerja (X2) Pada Pabrik Tahu Tanjung Sari
2. Terdapat Pengaruh Parsial Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Tahu Tanjung Sari
3. Terdapat Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Tahu Tanjung Sari
4. Terdapat Pengaruh Simultan antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Tahu Tanjung Sari

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif verifikatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 80. Populasi yang diperoleh dengan menarik 5% dari total populasi. Teknik sampling menggunakan sampling random. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dengan beberapa tahap pengujian diantaranya uji validitas, uji realibilitas, dan uji normalitas. Selanjutnya dilakukan path analisis, yaitu uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

5. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan agar dapat menguji dan mengukur kuesioner dari tiap variabel apakah telah sah untuk digunakan, dalam pengujian ini digunakan tiga instrumen yaitu uji validitas, realibilitas dan normalitas. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasi tiap jawaban dari responden. Indikator bisa dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} dihitung dengan rumus df (*degree of freedom*) = $n-2$.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel		R Hitung	Kondisi	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1	0,679	>	0,217	Valid
	X1	0,624			Valid
	X1	0,766			Valid
	X1	0,696			Valid
	X1	0,701			Valid
	X1	0,740			Valid
	X1	0,679			Valid
	X1	0,659			Valid
	X1	0,695			Valid
	X1	0,784			Valid
Variabel		R Hitung	Kondisi	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2	0,728	>	0,217	Valid
	X2	0,738			Valid
	X2	0,669			Valid
	X2	0,740			Valid
	X2	0,668			Valid
	X2	0,758			Valid
	X2	0,707			Valid
	X2	0,756			Valid

	X2	0,812			Valid
	X2	0,739			Valid
Variabel	R Hitung	Kondisi	R Tabel	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,629	>	0,217	Valid
	Y.2	0,665			Valid
	Y.3	0,730			Valid
	Y.4	0,718			Valid
	Y.5	0,819			Valid
	Y.6	0,822			Valid
	Y.7	0,858			Valid
	Y.8	0,728			Valid
	Y.9	0,831			Valid
	Y.10	0,763			Valid
	Y.11	0,764			Valid
	Y.12	0,706			Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
1	Motivasi X1	0,885	0,6	Realiablel
2	Disiplin X2	0,891		Realiablel
3	Kinerja Y	0,930		Realiablel

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Pada tabel 2 menunjukkan hasil bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variable motivasi sebesar $\alpha = 0,885$, disiplin sebesar $\alpha = 0,891$ dan kinerja sebesar $\alpha = 0,930$, dengan demikian ketiga instrument tersebut dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a		Mean
		.0000000
		Std. Deviation
		4.86133158
Most Extreme Differences		Absolute
		.053
		Positive
		.053
		Negative
		-.042
Test Statistic		0.53
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Pada tabel 3 hasil pengujian normalitas (Kolmogorov-Smirnov) diketahui bahwa besarnya nilai Asymp Sig 0,200 > 0,05 dengan hal tersebut dapat diartikan bahwa data yang digunakan untuk regresi linier berganda berdistribusi normal.

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 4. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	Frekuensi jawaban					Total Frekuensi	Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	CB			
1.	Kebutuhan pokok karyawan yang didapatkan	6	15	24	22	13	80	261	Cukup Baik
2.	Kompensasi berupa bonus, lembur karyawan yang didapatkan	12	15	19	16	18	80	253	Cukup Baik
3.	Produktivitas yang didapatkan karyawan selama bekerja	3	10	23	23	21	80	289	Baik
4.	Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan selama masa kerja	6	6	24	20	24	80	290	Baik
5.	Dukungan yang diberikan kepada karyawan	4	13	26	19	18	80	274	Baik
6.	Suasana kerja yang diberikan kepada karyawan	6	9	22	25	18	80	280	Baik
7.	Rasa saling menghargai antara atasan dengan karyawan	3	11	20	26	20	80	289	Baik
8.	Rasa pengakuan akan kerja keras karyawan	6	9	22	28	15	80	277	Baik
9.	Dorongan yang di dapat karyawan di tempat kerja	1	16	21	23	19	80	283	Baik
10.	Sikap yang diberikan kepada karyawan selama masa bekerja	8	7	22	18	25	80	285	Baik
Total								2781	BAIK

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Tabel 5. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin

No	Pertanyaan	Frekuensi jawaban					Total Frekuensi	Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	CB			
1.	Ketaatan dalam menjalankan pekerjaan	8	12	19	20	21	80	274	Baik
2.	Ketepatan dalam menjalankan pekerjaan	15	12	13	21	19	80	257	Cukup Baik
3.	Motivasi yang diberikan kepada karyawan	6	11	20	22	21	80	281	Baik
4.	Loyalitas yang diberikan di tempat kerja kepada karyawan	5	10	22	24	19	80	282	Baik
5.	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	4	7	15	29	25	80	304	Baik
6.	Pakaian yang dikenakan saat berada di tempat kerja	4	8	29	20	19	80	282	Baik
7.	Tingkat kedisiplinan pada jam	10	12	21	19	18	80	263	Cukup Baik

kerja								
8.	Tingkat kedisiplinan pada jam pulang	16	13	14	22	15	80	247 Cukup Baik
9.	Cuti yang diberikan kepada karyawan	23	12	17	14	14	80	224 Cukup Baik
10.	Tingkat kehadiran selama masa kerja	7	13	21	19	20	80	272 Cukup Baik
Total							2686	CUKUP BAIK

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Tabel 6. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Frekuensi jawaban					Total Frekuensi	Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	CB			
1.	Seberapa besar kemampuan dalam menjalankan pekerjaan?	0	10	18	21	31	80	313	Tinggi
2.	Seberapa besar kerapian dalam mengelola bahan baku?	6	6	20	25	23	80	293	Tinggi
3.	Seberapa besar keberhasilan kerja karyawan?	5	7	30	21	17	80	278	Tinggi
4.	Seberapa besar hasil kerja yang diberikan kepada karyawan?	7	8	19	29	17	80	281	Tinggi
5.	Seberapa besar keputusan bijak yang didapatkan?	17	8	21	16	18	80	250	Cukup Tinggi
6.	Seberapa besar kesiapan peralatan safety yang berada di tempat kerja?	3	14	26	17	20	80	277	Tinggi
7.	Seberapa besar insfrastruktur yang diberikan?	5	8	21	25	21	80	289	Tinggi
8.	Seberapa besar kecepatan dalam menjalankan pekerjaannya?	12	9	18	25	16	80	264	Cukup Tinggi
9.	Seberapa besar kepuasan yang didapat selama masa kerja?	14	12	17	17	20	80	257	Cukup Tinggi
10.	Seberapa besar Kekompakan yang didapat selama masa kerja?	13	4	21	23	19	80	271	Cukup Tinggi
11.	Seberapa besar terjalannya hubungan baik selama masa kerja?	11	9	15	24	21	80	275	Tinggi
12.	Seberapa besar kemandirian saat menjalankan pekerjaan?	2	9	20	21	28	80	304	Tinggi
Total								3352	TINGGI

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Analisis Verifikatif

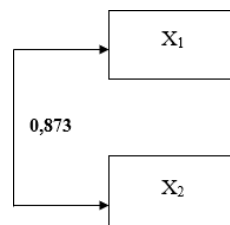
Tabel 7. Analisis Korelasi X1 dan X2

		MOTIVASI DISIPLIN	
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.873**

	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
DISIPLIN	Pearson	.873**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian analisis korelasi diatas, analisis korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.873. Artinya, semakin baik motivasi kerja yang diberikan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, atau sebaliknya.



Gambar 3. Hasil Analisis Korelasi

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

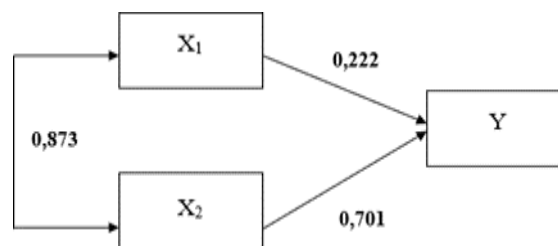
Tabel 8. Analisis Jalur

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.365	2.384		1.412	.000
	MOTIVASI	.301	.137	.222	2.196	.031
	DISIPLIN	.837	.121	.701	6.929	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sig. 0,031 < 0,05 dengan nilai beta besar pengaruhnya 0,222 Sedangkan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sig. 0,000 < 0,05 dengan besar pengaruhnya 0,701.



Gambar 4. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Analisis Koefisiensi Determinasi

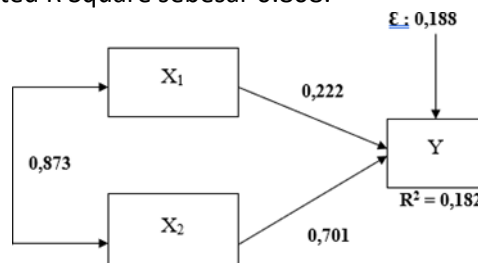
Tabel 9. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.812	.808	4.93028

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Nilai R Square sebesar 0.812, yang berarti bahwa 81,2% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.808.



Gambar 5. Koefisien Determinasi

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel

Tabel 10. Analisis Langsung Dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Pengaruh Total
		X1	X2	
Motivasi X1				
	0,049	0,135	0,135	0,185
Disiplin X2	0,491	0,135		0,627
TOTAL	0,540	0,135	0,135	0,812

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Nilai pengaruh langsung variabel motivasi kerja sebesar 0,049 dan pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja sebesar 0,135 total dari variabel motivasi kerja sebesar 0,185, sedangkan nilai pengaruh langsung variabel disiplin kerja sebesar 0,491 dan pengaruh nilai tidak langsung variabel disiplin kerja sebesar 0,135 total dari variabel disiplin kerja sebesar 0,627. Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan baik langsung maupun tidak langsung sebesar 0,812

Uji Hipotesis T

Tabel 11. Hasil Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	3.365	2.384		1.412
	MOTIVASI	.301	.137	.222	2.196
	DISIPLIN	.837	.121	.701	6.929
					Sig.
					.000
					.031
					.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Uji hipotesis 1 (Motivasi terhadap Kinerja) penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan signifikansi 0,031 yang berarti lebih kecil (<) dari 0,05 dengan t hitung sebesar 2.196 yang berarti lebih besar (>) dari t tabel sebesar 1.991, sedangkan . Uji Hipotesis 2 (Disiplin terhadap Kinerja) penelitian pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan menghasilkan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil (<) dari 0,05 dengan t hitung sebesar 6.929 yang berarti lebih besar (>) dari t tabel sebesar 1.991.

Uji Hipotesis F

Tabel 12. Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8139.513	2	4069.757	167.427	.000 ^b
	Residual	1871.687	77	24.308		
	Total	10011.200	79			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN , MOTIVASI

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pada perhitungan uji F hitung sebesar 167.427 > 3.11 dan nilai sig 0,000 dari 0,05 maka motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

Deskriptif

Variabel Motivasi Kerja Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang

Dalam analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang dengan respondennya 80 Karyawan, memiliki nilai skor rata-rata 2781 yang berada pada rentang nilai skala 272-336 dengan kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang baik. Dimana nilai skor tertinggi jawaban responden ada pada pertanyaan no 4 yaitu "Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan selama masa kerja " dengan skor 290. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan sudah baik. Sedangkan pertanyaan dengan jawaban terendah ada pada pertanyaan no 2 yaitu "Kompensasi berupa bonus, lembur karyawan yang didapatkan" dengan skor 253. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang di dapatkan karyawan masih belum stabil terutama pada bonus atau uang lembur.

Variabel Disiplin Kerja Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang

Dalam analisis deskriptif variabel Disiplin Kerja Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang dengan respondennya 80 karyawan, memiliki nilai skor rata-rata yang 2686 berada pada rentang nilai skala 208-272 dengan kategori cukup baik. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang Cukup baik. Dimana nilai skor tertinggi jawaban responden ada pada pertanyaan no 5 yaitu "Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan" dengan skor 304. Hasil ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jobsdek atau bagiannya. Sedangkan pertanyaan dengan jawaban terendah ada pada pertanyaan no 9 yaitu "Cuti yang diberikan kepada karyawan" dengan skor 224. Hasil ini menunjukkan bahwa Pabrik Tahu Tanjung sari ini memberikan cuti kepada karyawannya sangat sedikit bahkan ada yang tidak dapat cuti.

Variabel Kinerja Karyawan Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang

Dalam analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang dengan respondennya 80 karyawan, memiliki nilai skor rata-rata 3352 yang berada pada rentang nilai skala 272 – 336 dengan kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan Kinerja Karyawan di Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang tergolong tinggi. Dimana nilai skor tertinggi jawaban responden ada pada pertanyaan no 1 yaitu “Seberapa besar kemampuan dalam menjalankan pekerjaan?” dengan skor 313. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan di Pabrik Tahu Tanjung Sari sudah mahir dalam membuat tahu. Sedangkan pertanyaan dengan jawaban terendah ada pada pertanyaan no 5 yaitu “Seberapa besar keputusan bijak yang didapatkan?” dengan skor 250. Hasil ini menunjukkan bahwa Keputusan bijak yang di dapat selama masa bekerja kurang.

Verifikatif**Korelasi Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)**

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif pada Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang. Motivasi menciptakan semangat kerja bagi karyawan dalam bekerja. Sementara Disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, standar, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja ini saling melengkapi. Kombinasi keduanya mampu menciptakan kinerja karyawan maksimal.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hal ini menunjukan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh parsial secara signifikan terhadap variabel Karyawan pada Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang. Oleh karena itu Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena menciptakan semangat kerja bagi karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan kondusif, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Karyawan yang mendapatkan motivasi kerja yang baik cenderung bekerja dengan penuh komitmen, penuh semangat, dan mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan usaha..

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hal ini menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh parsial secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang. Oleh karena itu Disiplin kerja menjadi salah satu yang baik untuk mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, standar, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan kondusif, sehingga dapat meminimalkan pelanggaran selama masa bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik cenderung bekerja dengan penuh komitmen, tepat waktu, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan usaha.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang sebesar 81,2% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai Adjusted R Square sebesar 0. 808 mengindikasikan bahwa model ini cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap semua faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Motivasi Kerja pada Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang dengan kriteria baik.
2. Disiplin Kerja pada Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang dengan kriteria cukup baik.
3. Kinerja Karyawan pada Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang dengan kriteria Tinggi.
4. Hasil penelitian ini bahwa ada korelasi antara variable motivasi kerja dan variable disiplin kerja pada Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang.
5. Hasil penelitian ini bahwa variable Motivasi kerja berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang.
6. Hasil penelitian ini bahwa variable Disiplin Kerja berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang.
7. Hasil penelitian ini bahwa variable pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tahu Tanjung Sari Karawang.

Saran

1. Motivasi kerja yang sudah baik, perlu dipertahankan dan ditingkatkan lebih lanjut, terutama dengan memberikan kompensasi berupa bonus di hari-hari tertentu seperti hari raya dan memberikan tambahan uang lembur bekerja di luar waktu kerjanya. Menurut: Robbins dalam Edy Sustrisno (2016;111), motivasi adalah sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.
2. Disiplin kerja masih perlu ditingkatkan karna masih di rata-rata cukup baik. Pabrik dapat memberikan jatah cuti selama masa bekerja karena jika terlalu banyak pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan akan membuat turunnya tingkat disiplin kerja karyawan. Menurut Arianty, 2016:404. Tanpa memberikan disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan.
3. Kinerja karyawan sudah tinggi, pabrik perlu memberikan keputusan bijak terhadap karyawannya agar membuat karyawan merasa dihargai tetapi, program pengembangan diri atau peningkatan keterampilan juga bisa menjadi langkah baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Veithzal Rivai Dkk 2015:408. Manajer memerlukan evaluasi terhadap kinerja dimasa yang akan datang serta memerlukan manajer untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja.
4. Penelitian menunjukkan adanya korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu, pabrik sebaiknya merancang kebijakan yang mengintegrasikan kedua faktor ini secara lebih harmonis, seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi sambil memperkuat kedisiplinan. Menurut Hasibuan 2014:78 Jika pabrik ingin meningkatkan keduanya, pendekatan yang tepat adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk merasa termotivasi, namun tetap disiplin dalam melaksanakan tugas.
5. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pabrik perlu menciptakan suasana yang memotivasi karyawan agar karyawan bekerja dengan fokus dan sesuai dengan prosedur yang ada. Menurut Robbins dan Judge (2017;111), motivasi kerja secara langsung mempengaruhi sejauh mana seorang karyawan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang baik mendorong karyawan untuk lebih bekerja dengan sesuai dengan prosedur yang ada.

6. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pabrik perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin, seperti pengaturan jadwal yang jelas, pemberian instruksi yang terperinci. Menurut McGregor 2010:88 melalui teori X dan teori Y, juga mencerminkan pentingnya disiplin dalam mengelola karyawan. Oleh karena itu, pengaturan jadwal yang terstruktur dan instruksi yang rinci sangat dibutuhkan untuk mendorong karyawan agar lebih disiplin.
7. Pengaruh positif antara motivasi kerja, disiplin, dan kinerja, penting bagi manajemen pabrik untuk menunjukkan kepemimpinan yang memotivasi, menginspirasi, dan menegakkan disiplin dengan adil dan konsisten. Menurut Katz & Kahn 2017; 110 bahwa kepemimpinan yang efektif harus memiliki kemampuan untuk memotivasi sekaligus menerapkan disiplin secara konsisten. Penerapan disiplin yang konsisten dan adil memastikan bahwa karyawan memahami harapan organisasi dan mengurangi kebingungan serta ketidakpastian yang dapat mempengaruhi kinerja

Daftar Pustaka

- Septiani, Nadia. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Usaha Bersama" CH 2.4 (2024): 855-869.
- Sulistiyowati, Lisa, Dedi Mulyadi, and Sungkono Sungkono. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Guanlong Panckings Indonesia" 2.4 (2024): 955-965.
- Arsyka, Tania, Enjang Suherman, and Sungkono Sungkono. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Assembly Di PT Summit Adyawinsa Indonesia." JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan) 6.4 (2022).
- Purnama, Muhamad Elki, Sungkono Sungkono, and Maman Mulya Karnama. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pakoakuina Motorcycle Karawang." Jurnal Syntax Admiration 5.9 (2024): 3680-3687.
- Tuhagana, Aji. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk Di Karawang." Buana Ilmu 4.2 (2020): 176-203.
- Hoeruddin, Hoeruddin, Suroso Suroso, and Maman Mulya Karnama. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pangkalan Kabupaten Karawang." El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam 5.3 (2024): 1788-1797.
- Salsabila, Adella, Puji Isyanto, and Dini Yani. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Karawang." Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis 3.3 (2023): 200-210.
- Angelica, Ayu, Suroso Suroso, and Syifa Pramudita Faddila. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Tata Ruang Karawang)." Innovative: Journal Of Social Science Research 4.2 (2024): 6644-6660.
- Hidayat, Muhammad Syamsul, et al. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa." Journal of Management and Bussines (JOMB) 6.1 (2024): 287-297.
- Cahyadi, Nur, et al. Pengantar Manajemen. CV Rey Media Grafika, 2022. Meithiana, Indrasari, and H. Ansory. "Manajemen Sumber Daya Manusia." 2019
- Anissa Pangesti. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Citra Asri Buana. Karawang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, manajemen
- Yestisna Angela Putri (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sambu Fine. Karawang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, manajemen.
- Lim pitriani (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang. Karawang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, manajemen