



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT BURHAN PURNAMA MURAKABI CRAFT KECAMATANNANGGULAN  
KULONPROGO YOGYAKARTA

Oleh

Sartika Yuliana<sup>1</sup>, Sutiye<sup>2</sup>, Fadhlan<sup>3</sup>, Ardian Samsudin<sup>4\*</sup>

<sup>1,3</sup>STIA Adabiah

<sup>2</sup>STIE Perdagangan

<sup>4</sup>ITB Trenggalek

Email: [ardian.samsuddin07@gmail.com](mailto:ardian.samsuddin07@gmail.com)

**Abstract**

*Employee performance is the quality and quantity of work results achieved by an employee in carrying out their duties according to their responsibilities. Employee performance is the behavior or activities displayed by a person in relation to work tasks in a company, department or organization, carried out in accordance with the potential he has in order to produce something meaningful for the organization, wider society or himself. This research aims to determine the influence of work motivation and discipline on employee performance. The sample in this research is employees of PT. Burhan Purnama Murakabi Craft, totaling 100 people with purposive sampling technique. The data in this study were analyzed using multiple linear regression. The results of this research show that work motivation and discipline have a positive effect on employee performance. For this reason, managers need to carry out promotions targeting employees so that they can influence company performance.*

**Keywords:** *Work Discipline Motivation Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Optimalisasi sumber daya manusia merupakan suatu keharusan bagi setiap organisasi atau bisnis. Mengingat pengelolaan sumber daya manusia mempunyai dampak yang signifikan terhadap keberlangsungan usaha, maka pengelolaannya harus matang sejak awal. Menurut Ekhsan (2019), Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh

terhadap kinerja karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber yang paling penting dan sangat menentukan dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan (Caissar et al., 2022).

Perusahaan harus dapat mengetahui cara-cara di mana perusahaan dapat meningkatkan salah satunya dengan memotivasi karyawan itu sendiri. Motivasi sangat penting diperhatikan oleh perusahaan yang ingin setiap karyawannya berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian perusahaan, karena motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang besar dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik menurut (Nurhasanah et al., 2023).

Motivasi diciptakan oleh seorang individu atau pemimpin untuk menciptakan pula hasil yang lebih maksimal nantinya.



Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai bentuk ekspresi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan di tempat kerja, sehingga membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan kenyamanan di lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melakukan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan pernyataan ini didukung oleh (Fitriana & Siagian, 2020).

Upaya meningkatkan kinerja karyawan tidak lepas dari disiplin karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Pramularso, 2017:171) menyatakan bahwa Disiplin kerja bagian dari sikapberperilaku yang tidak bisa terpisahkan dalam mematuhi peraturan yang ada. Dengan adanya peraturan tentang sikap, tindakan, dan perilaku karyawan dapat digunakan sebagai titik pacuanbagi perusahaan dalam mendefinisikan aturan , serta sebagai pengetahuan bagi karyawan tersebut. Jika karyawan tidak disiplin, mereka secara akan mengganggu pekerjaan dan kegiatan karyawan lainnya, seharusnya pekerjaan harus diselesaikan hari ini, dan ternyata masih banyakpekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Didalam peraturan ini diharapkan dapat dijalankan dengan baik agar tidak mengganggu aktivitas perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan lebih mudah ditingkatkan pernyataan ini didukung oleh (Fitriana & Siagian, 2020).

PT. Burhan Purnama Murakabi Craft adalah salah satu perusahaan Industri kerajinan yang terletak di kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta yang bergerak dikerajinan serat alam. Kerajinan tangan yang dibuat sebagai kebutuhan sehari-hari maupun oleh-oleh ketika

pengunjung wisatawan datang. Kerajinan yang populer di daerah tersebut salah satunya kerajinan Serat Alam Kulonprogo. Di Kulonprogo banyak sentra kerajinan yangmenjual hasil produknya, salah satunya PT. Burhan Purnama Murakabi Craft yang cukup diminati hingga pasar internasional. Berawal dari memanfaatkan limbah tanaman yang terbuang untuk diolah menjadi barang nilai ekonomis yang tinggi serta produk yang bernilai. Limbah tanaman yang dimanfaatkan seperti eceng gondong, pandan, pelepah pisang, serat ageldan daun palem untuk di produksi berbagai kerajinan tangan bernilai jual tinggi.

Permasalahan yang terjadi disiplin kerja karyawan saat ini yaitu menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata tertib perusahaan yaitu menurunnya tingkat kehadiran karyawan, karyawan yang sering terlambat datang ke perusahaan dan karyawan yang sering cuti. Dengan menerapkan disiplin kerja maka diharapkan karyawan akan lebih baik untuk mencapai kinerja

yang lebih tinggi. Selain disiplin kerja ada juga motivasi kerja yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi sangat penting bagi perusahaan, terutama di, penyebab rendahnya motivasi adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dan suka terjadinya masalah yang tidak diselesaikan antar karyawan. Kurangnya pelatihan, kurangnya konsentrasi dalam bekerja, dan ada juga kurangnya kesadaran saat bekerja.

Dalam perusahaan ini beberapa faktor penyebab motivasi kerja karyawan menurun ialah tidak ada Feedback Positif dan Dukungan yang membangun bagi karyawan, Motivasi kerja yang harus terus diberikan kepada karyawan secara langsung berdampak pada kinerja karyawan.



## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Burhan Purnama Murakabi Craft terletak di Kabupaten Kulon Progo. Penelitian dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Desa Tanjung Harjo merupakan sentra industri kerajinan serat alam. Kerajinan serat alam berbahan baku pandan, pelepah pisang, eceng gondok. Serat alam tersebut dulunya hanya sampah yang tidak menjadi perhatian masyarakat tetapi kenyataannya sekarang memiliki nilai ekonomis yang tinggi dan mampu menjadi bahan dasar produk ekspor. Produk kerajinan yang dihasilkan antara lain tas, keranjang, box, karpet, dan furniture rumah tangga. Kegiatan proses produksi kerajinan serat alam dilakukan secara manual dan hanya menggunakan peralatan sederhana sehingga mudah dikerjakan oleh siapa pun termasuk ibu rumah tangga karena mereka bisa mengerjakannya di rumah masing-masing. Peranan industri kerajinan serat alam dalam kegiatan ekonomi dapat dilihat dari partisipasinya dalam kegiatan yang bisa menambah pendapatan dan menyerap tenaga kerja masyarakat sekitarnya. Yang terlibat dalam industri kerajinan serat alam sebagian besar adalah kaum perempuan karena mereka ingin menambah pendapatan keluarga sambil mengisi waktu luang di rumah.

## Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan regresi berganda dimana akan diujisecara empirik untuk mencari hubungan fungsional dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, atau untuk meramalkan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Hasil uji linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel 4.10, Pengujian hipotesis 100 secara parsial dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  atau thitung  $>$  ttabel maka  $H_a$  diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig  $> 0,05$  atau thitung  $<$  ttabel, maka  $H_o$  diterima.

Tabel 4.10. Hasil Uji Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	6.612	2.176		3.038	.003
Motivasi	.363	.094	.345	3.850	.000
Disiplin Kerja	.674	.138	.437	4.872	.000

Sumber: Data Olahan, 2024

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Motivasi adalah sebesar 0,003. Karena nilai Sig. 0,006  $<$  probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara Motivasi (X1) t Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel ROE adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,100

> probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak dan Ho diterima. Artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Hasil Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas atau p-value(sig-t) dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, dan sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak.

**Tabel 1.. Hasil Uji Statistik t**

(Model)	B <sub>012</sub>	Std. Error	Beta	t <sub>(0,05)</sub>	Sig <sub>(0,05)</sub>
(Constant)	6.612	2.176		3.038	.003
Motivasi	.363	.094	.345	3.850	.000
Motivasi	.363	.094	.345	3.850	.000
Disiplin Kerja	.474	.138	.437	4.872	.000

Sumber: Data Olahan, 2024

Hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel Motivasi (X1) seperti pada tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung sebesar 3,850 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian H1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja (X2) seperti pada tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung sebesar 4,872 dengan probabilitas 0,000 yang nilainya diatas 0,05. Dengan demikian H2 ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerjasecara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Hasil Uji f**

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
(Constant)	1014.416	2	507.208	45.976	.000
Motivasi	1070.094	97	11.032		
Disiplin Kerja	2084.510	99			

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, di dapat F hitung sebesar 45,976 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yatu Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap pertumbuhan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, H3 diterima.

**Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan nilai Fhitung > Ftabel, yaitu sebesar 45,976 . Artinya, jika motivasi dan disiplin kerja tinggi, maka kinerja akan tinggi. Sebaliknya, jika motivasi dan disiplin kerja rendah, maka kinerja akan rendah.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan kinerja nilai thitung untuk motivasi sebesar 3,850 > ttabel 0,345. Artinya, jika motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi dan sebaliknya, jika motivasi rendah maka kinerja juga akan rendah
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dengan nilai thitung sebesar 4,872 > ttabel 0,437. Artinya, jika disiplin kerja tinggi maka kinerja akan tinggi dan sebaliknya, jika disiplin kerja rendah maka kinerja juga akan rendah.

**DAFTAR PUSTAKA**

[1] A.Mayssara. (2014). Sugiyono 2015. *Paper Knowledge . Toward a Media*



- History of Documents*, 5253004(021), 1–15.
- [2] Ai Nur Sa'adah. (2022). Pengaruh Gaya Hidup, Teman Sebaya dan Uang Saku Terhadap Pola Konsumsi Mahasiswa. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 1–20. <http://repositori.unsil.ac.id/10374/13/13>. BAB III.pdf
- [3] Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- [4] Fitriana, E., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 181–188.
- [5] Gandung, M., & Suwanto, S. (2021). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Telkom Indonesia Tbk. Sto Ciputat, South Tangerang City. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 95–106. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i1.100>
- [6] Hustia, A. (2020a). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2), 16–25.
- [7] Hustia, A. (2020b). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.292>
- [8] Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614>
- [9] Kurniawan, W. E., Rahayu, S., & Sundjoto. (2023). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(3), 80–87.
- [10] Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). The influence of work motivation, work culture, and work discipline in improving employee performance in the new normal eraduring the Covid-19 pandemic (case study on the Regional Finance and Asset Agency of Sumbawa Regency). *Economic Journal of Information Systems Management*, 3(5), 540–552. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/876>
- [11] Marlina, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan ...*, 1, 53–71. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/22>
- [12] Nita et al. (2015). Metode Penelitian. *Metodologi Penelitian*, 5(December), 118–138. Nurhasanah, I., Akbar, I. R., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kso Aps Iss Cleaning Service Tangerang*. 1(3), 1024–1032.
- [13] Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal*



- Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- [14] Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- [15] Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- [16] Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal TadbiR Peradaban*, 2(2), 101–104. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>
- [17] Syamsuddin, R. A., Pratama, A., Sunarsi, D., Affandi, A., Rifuddin, B., & Mujahidin, M. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 89–94. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i1.99>
- [18] Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jumipan : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- [19] Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 424–436.
- [20] Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–18.