

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Fauzia Afriyani¹, Pupung Purnamasari², Yenik Pujowati³, Jhon Sepron Defretus Liem⁴, Helmi Ali⁵

¹Program Studi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri

²Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

³Program Studi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

⁴Program Studi Manajemen, Universitas Persatuan Guru 1945 Kupang

⁵Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim (ITBHAS) Bukittinggi

e-mail: fauziah@uigm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengemukakan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Wahana Visi Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang aktif bekerja. Sampel diperoleh 32 responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan software aplikasi IBM SPSS versi 26. Untuk menganalisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pengujian hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Abstract

This reserach aimed to reveal the effect of work discipline and work motivation on employee performance. The population in this reserach were employees who were actively working at Wahana Visi Indonesia. Samples obtained 32 respondents. The independent variables in this reserach are work discipline and work motivation, while the dependent variable is employee performance. The instrument in this study used a questionnaire which was then processed using the IBM SPSS version 26 application software. To analyze the data using multiple linear regression. The results of this reserach partially show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance and work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously testing the results of the research shows that work discipline and work motivation have a significant positive effect on employee performance.

Keywords : Employee Performance, Work Discipline, Work Motivation

PENDAHULUAN

Pertumbuhan perekonomian negara dapat diperhatikan dari potensial sumber daya manusianya. Sumber daya manusia suatu bangsa berpotensi terlihat dari keberhasilan kinerja masyarakat. Dalam industri peranan kinerja karyawan yang bersinergi sangat besar untuk memajukan, mengembangkan dan mencapai tujuan industri atau organisasi.

Kinerja karyawan dapat dikategorikan unggul apabila memiliki disiplin kerja yang tinggi dan setiap individu karyawan bermotivasi bekerja dengan sungguh-sungguh. Kinerja karyawan berperan penting dalam memajukan peningkatan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan yang tercapai pastinya akan menopang pertumbuhan ekonomi nasional (Hutabarat, 2021).

Namun keadaan pasca pandemi C19 masih berdampak sulitnya ekonomi (Hutabarat, Firmansyah, & Siregar, 2022). Keberadaan industri belum sepenuhnya mendukung manusia sebagai sumber daya (Zalukhu, Hutaauruk, Hutabarat, & Andini, 2022). Kemajuan perusahaan ditentukan dari keberhasilan menata sumber daya manusia di perusahaan (Khakim & Isnawati, 2023). Banyak faktor yang akan meningkatkan kinerja karyawan dan nilai institusi. Perusahaan yang mampu bersaing serta meningkatkan kesempatan kerja bagi karyawan (Hutabarat, 2022).

Kinerja adalah wujud hasil pekerjaan karyawan dicapai seimbang dengan standar ataupun kriteria (Prasetyo & Isnawati, 2022). Kinerja adalah suatu tingkat pencapaian dilaksanakannya suatu program kebijakan untuk mencapai sasaran, perwujudan misi maupun visi organisasi dari strategi organisasi yang direncanakan (Hutabarat, 2020). Kinerja karyawan sebagai wujud suksesnya kepemimpinan seseorang dalam menjalankan dan memimpin perusahaan (Oktaviani & Kusuma, 2022).

Fenomena kinerja karyawan dapat disebabkan rendahnya disiplin kerja dan kurangnya motivasi kerja. Disiplin kerja rendah disebabkan karyawan tidak disiplin waktu, sering terlambat, absen maupun tidak disiplin tempat. Kurangnya disiplin kerja dapat diakibatkan minimnya pengetahuan karyawan untuk mengetahui peraturan perusahaan atau rendahnya tanggung jawab karyawan atas pekerjaan. Hal ini menyebabkan terganggunya penyelesaian pekerjaan, hasil pekerjaan minimum sehingga memperoleh hasil produksi atau ekspektasi pekerjaan yang menjadi sedikit. Jika hasil kinerja karyawan terus menerus rendah akan dapat menjadi ancaman keberlangsungan institusi. "Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya" (Wisika, Resty, Ermawati, & Uliya, 2022). Perusahaan pastinya mengharapkin kinerja karyawan yang tinggi. Tingginya kinerja karyawan akan meningkatkan hasil pekerjaan maksimal secara kuantitas ataupun kualitas. Kedisiplinan menjadikan ruang lingkup pekerjaan optimal disebabkan setiap individu bertanggung jawab sesuai peranan yang berlaku (Abdusalam & Budiyanto, 2023).

Motivasi adalah situasi seseorang memiliki dorongan semangat melakukan kegiatan meraih tujuan instansi yang berharap kinerja akan individu karyawan meningkat (Putra & Heriyanto, 2022). Motivasi kerja yang menurun dapat dipengaruhi faktor internal diri sendiri karyawan atau eksternal di luar diri karyawan. Ketatnya persaingan bekerja di perusahaan, tentu akan membuat perusahaan selektif memilih karyawan dan memerlukan kinerja karyawan yang berpotensi baik. Menurut (Abdusalam & Budiyanto, 2023) "pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja". Motivasi yang diiringi pengembangan karir membuat karyawan senang atas pekerjaannya sehingga dapat terbentuk kinerja karyawan yang berpotensi dengan sendirinya (Amavisca & Sukarno, 2023).

Setiap pemimpin perusahaan perlu melakukan evaluasi pekerjaan atas kinerja karyawan secara berkala. Supaya disiplin kerja yang baik dan bermotivasi kerja yang tinggi akan selalu ada pada setiap pekerja sehingga menjadi pedoman untuk pribadinya. Perusahaan memiliki kinerja karyawan selalu optimal.

METODE

Metode penelitian ilmiah ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif. Menurut Sugiyono (2020:16) metode kuantitatif yaitu berdasarkan filsafat positivisme, meneliti sampel tertentu, karena data yang dibutuhkan dari objek penelitian

merupakan data-data yang dinyatakan dalam angka, sebagai hasil dari perhitungan dan pengukuran nilai dari variabel. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Ini sebagai metode ilmiah (*scientific*) karena memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut sebagai metode (*discovery*), disebabkan dengan metode ini ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru.

Adapun teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan observasi, menggunakan wawancara (kuesioner), serta studi kepustakaan. Dalam penelitian ini yang dideskripsikan adalah disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan pada karyawan Wahana Visi Indonesia. Menggunakan data primer yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang wajib dijawab melalui *google* formulir agar praktis dilakukan dan diperoleh 32 responden. Pada bagian variabel di setiap kuesioner, peneliti memakai metode skala *likert* yang terdiri dari lima poin antara lain: 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Netral), 4 (Setuju), 5 (Sangat Setuju). Analisis pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas yang digunakan adalah korelasi *pearson*. Jika diperoleh r hitung lebih besar dari r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	T hitung	Keterangan
DK1	0.697	Valid
DK2	0.602	Valid
DK3	0.930	Valid
DK4	0.890	Valid
DK5	0.858	Valid
DK6	0.858	Valid
DK7	0.765	Valid
MK1	0.722	Valid
MK2	0.796	Valid
MK3	0.809	Valid
MK4	0.822	Valid
MK5	0.586	Valid
MK6	0.673	Valid
MK7	0.802	Valid
KK1	0.809	Valid
KK2	0.813	Valid
KK3	0.820	Valid
KK4	0.776	Valid
KK5	0.878	Valid
KK6	0.863	Valid
KK7	0.825	Valid
KK8	0.841	Valid
KK9	0.535	Valid
KK10	0.365	Valid

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai setiap variabel r hitung > dari r tabel. Karena r tabel pada penelitian ini sebesar 0.349. Hal ini membuktikan bahwa semua item dalam indikator variabel disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dikatakan valid.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* dengan penentuan reliabilitas pernyataan dalam kuesioner. Bila tanggapan terhadap pernyataan pada kuesioner konsisten dan nilai *cronbach alpha* > 0,70, maka dianggap reliabel (Ghozali, 2018). Hasil perhitungan berikut:

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0.907	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0.860	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.894	Reliabel

Sumber: olah data SPSS 26

Penelitian ini memperoleh *cronbach alpha* > 0,700 maka kuesioner dapat dikatakan konsisten atau reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir-butir untuk variabel dependen secara keseluruhan dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil uji regresi linier berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.152	2.975		2.068
	Disiplin Kerja	.467	.150	.355	3.104
	Motivasi Kerja	.780	.145	.615	5.374

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 6.152 + 0.467X_1 + 0.780X_2 + e$

Pengujian parsial yang dilakukan menunjukkan hasil tabel uji t diperoleh nilai t hitung untuk disiplin kerja didapat 3.104 dan nilai signifikan 0.004. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil pengujian penelitian ini didukung oleh (Khakim & Isnowati, 2023), (Abdusalam & Budiyo, 2023), dan (Prasetyo & Isnowati, 2022).

Nilai t hitung untuk motivasi kerja hasilnya menunjukkan 5.374 dan nilai signifikan 0,000. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Khakim & Isnowati, 2023), (Wiska et al., 2022), (Ernanda, Efrata, Pratiwi, Harahap, & Harefa, 2022) dan (Natsir, Hersona, & Jajang Suyaman, 2022).

Tabel 4. Uji f

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	523.122	2	261.561	69.989	.000 ^b
	Residual	108.378	29	3.737		
	Total	631.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Uji simultan dengan hasil uji F diketahui Fhitung sebesar 69.989. Nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka disiplin kerja dan motivasi kerja secara serentak

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Abdusalam & Budiyanoto, 2023), (Garcia, 2023) dan (Prasetyo & Isnawati, 2022).

Tabel 5. Uji determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.756	2.231

a. Predictors: (Constant), MK, DK

Tabel 5 menunjukkan besarnya pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh secara umum ditandai dengan hasil *R Square* yaitu 0.771 artinya hubungan secara umum antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 77,1%.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian ini untuk menunjukkan hubungan antara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara parsial variabel bebas yang dianalisis yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini memperoleh nilai *R Square* sebesar 77,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdusalam, & Budiyanoto, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3301–3310. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>
- Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). J-MAS. *J-MAS Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(1), 9–14. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.877>
- Ernanda, Y., Efrata, J., Pratiwi, Y., Harahap, T., & Harefa, H. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management Journal*, 12(1), 1727–1733. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>
- Garcia, M. silvana M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Aparat Desa Kecamatan Kangae Kabupaten Sikka (Desa Meken. *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 7(1), 2045–2053.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hutabarat, M. I. (2020). Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Evaluasi Kinerja Pt. Gunung Selamat Lestari Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 5(3), 2655–4399.
- Hutabarat, M. I. (2021). Rasio Keuangan Mempengaruhi Profitabilitas Pada Bank Persero di Bursa Efek Indonesia. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 02(02), 25–38.
- Hutabarat, M. I. (2022). Pengaruh ROA, Pertumbuhan Penjualan, Likuiditas dan Ukuran Perusahaan terhadap Struktur Modal Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan dan Minuman di BEI. *Owner*, 6(1), 348–358. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.589>
- Hutabarat, M. I., Firmansyah, E., & Siregar, A. (2022). Operating Cost Against Operating Income, Net Interest Margin, Capital Adequacy Ratio and Loan to Deposit Ratio on Profitability. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5).
- Khakim, L., & Isnawati, S. (2023). *J-MAS*. 8(1), 665–672. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.850>
- Natsir, M., Hersona, S., & Jajang Suyaman, D. (2022). The Effect of Compensation, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Totoku Toroyo

- Indonesia. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 2171–2175.
- Oktaviani, I., & Kusuma, K. A. (2022). The Effect of Compensation, Commitment and Work Discipline on Employee Performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 15(2), 2246–2254. <https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.785>
- Prasetyo, Y. D., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 719. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.558>
- Putra, P. Z., & Heriyanto, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Sumatera Selatan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1013. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.657>
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wisika, M., Resty, F., Ermawati, E., & Uliya, U. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas XYZ di Kabupaten Tebo. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1268. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.571>
- Zalukhu, R. S., Hutauruk, R. P. S., Hutabarat, M. I., & Andini, N. S. A. (2022). Pengaruh Penerapan Green Accounting dan Kinerja Lingkungan terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi AKUNTANSI Universitas 45 Surabaya*, 3(2), 208–217. <https://doi.org/10.37278/eprofit.v4i2.529>