

Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan

Lia Eriska Br.Sitepu¹, Kamilah²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan

e-mail: liaeriskasitepu36@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia menjadi peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan baik itu kegiatan internal maupun kegiatan eksternal. sumber daya manusia juga masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi ini. Motivasi dan disiplin sangat penting dalam setiap perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik pada karyawan kantor jasa akuntan eriadi fatkhur rokhman. Jenis penelitian ini adalah studi kasus, Jumlah responden sebanyak 10 orang yang terdiri dari 4 perempuan dan 6 laki-laki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara positif terhadap kinerja karyawan kantor jasa akuntan eriadi fatkhur rokhman.

Kata kunci: *Disiplin, Kinerja, Karyawan*

Abstract

Human resources play a major role in every company activity, both internal and external activities. Human resources are also still the main focus for companies to survive in this era of globalization. Motivation and discipline are very important in every company, employees who have high work motivation will be able to encourage these employees to work more enthusiastically and can make a positive contribution to the work they do. has become his responsibility. This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance, both for employees of the accounting service firm Eriadi Fatkhur Rokhman. This type of research is a case study. The number of respondents is 10 people consisting of 4 women and 6 men. The results of the study indicate that work motivation and work discipline positively affect the performance of the accounting service office employees Eriadi Fatkhur Rokhman.

Keywords: *discipline, performance, employees*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini banyak perusahaan yang harus terus meningkatkan kualitas perusahaanya karena semakin tinggi daya saing antar perusahaan maka perusahaan harus tetap bertahan dan sukses baik masa sekarang maupun pada masa yang akan datang. Dengan meningkatnya daya saing bisnis bagi perusahaan maka perusahaan mengharuskan memvalidasi bagaimana kinerja pegawai perusahaan dan bagaimana ukuran kinerja perusahaan agar semakin efektif dan perusahaan semakin maju. Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (sutrisno, 2010). Apabila kinerja suatu perusahaan berjalan dengan baik dan efektif maka sumber daya perusahaan akan berjalan efektif . Pegawai dalam perusahaan ialah kunci sukses dan keberhasilan bagi perusahaan, apabila pegawai disiplin dan melaksanakan tugas nya dengan baik maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai dan baik pula perusahaan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya ialah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri.”(kotler 2008:103).

Kantor jasa akuntan merupakan kantor jasa yang menyediakan jasa akuntansi, perpajakan, publik, manajemen dll. Kantor jasa akuntan juga merupakan kantor jasa yang banyak dibutuhkan oleh perusahaan, lembaga, pemerintahan dan lain-lain karena mereka memerlukan jasa akuntan nya dan konsultasi bisnis. Bagi suatu perusahaan disiplin dalam kinerja karyawan sangatlah penting karena sangat berpengaruh dalam perkembangan perusahaan, hal ini ditunjukkan pada kantor jasa akuntansi yang mana masih banyaknya karyawan yang tidak mematuhi peraturan kantor seperti datang tidak ontime atau terlambat, lalai dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan yang baik, yang patuh dalam bekerja adalah karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi dan disiplin dalam bekerja, dan sebaliknya jika karyawan berperilaku kurang baik dalam bekerja maka karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut kurang adanya motivasi dalam bekerja. Dari pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian mengenai “Analisis Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Akuntan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Medan.”

Dalam rangka untuk mencapai kelancaran pada perusahaan maka karyawan merupakan suatu kunci kesuksesan pada suatu perusahaan baik itu kantor maupun instansi pemerintahan. Tujuannya ialah agar mencapai sesuatu yang ditargetkan, dan kadang pula tujuan itu bisa diartikan sebagai suatu harapan atau arah yang akan memotivasi atau dikehendaki.

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti yaitu pergerakan atau dorongan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan potensi dan daya bahwa agar ingin bekerja sama secara produktif harus berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah direncanakan atau ditentukan (Hasibuan, 2000:14).

Hasibuan (2003 : 93) mengatakan mengapa motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya?

1. Karena pemimpin membagikan pekerjaannya kepada bawahannya agar mereka kerjakan dan mereka kerjakan dengan baik.
2. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan setiap pekerjaannya, tetapi ia malas dan kurang semangat untuk mengerjakannya.
3. Untuk meningkatkan kegairahan dan semangat para karyawan atau para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya
4. Untuk memberikan penghargaan dan apresiasi kepuasan kerja kepada bawahannya

Proses motivasi kerja diarahkan dengan tujuan yang ingin direalisasikan dan dapat di pandang sebagai kekuatan yang baik dan menarik dan agar tercapainya tujuan yang diinginkan dan dapat mengurangi kebutuhan apa saja yang belum terpenuhi. Dan motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang bisa membuat perilaku individu yang akan menimbulkan suasana yang tenang dan senang dimana akan merangsang sebuah individu agar melakukan pekerjaan yang lebih baik dan mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja adalah seseorang untuk secara teratur, tekun, secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Hasibuan, 2016:335). Tujuan umum disiplin kerja ialah demi kelancaran suatu perusahaan sesuai dengan tujuan yang akan ditargetkan. Dan tujuan perusahaan juga dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik baiknya serta mampu memberikan suatu hal yang baik bagi pihak tertentu. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, menurut Alex S Nitisemita meningkatkan disiplin kerja adalah: kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan pimpinan, ketegasan, tuuan dan kemampuan karyawan.

Kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan dan hasil dari tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah pencapaian tingkat hasil untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hasil dari penilaian perusahaan sangat penting dalam hal pengambilan keputusan tentang banyak hal, misalnya kebutuhan, pendidikan, dan berbagai aspek dalam manajemen sumber daya manusia yang ada.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai seorang manajer harus mengetahui faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Payaman J.Simanjutak (2005:10) ada 3 faktor yang pertama yaitu faktor kompetensi individu, yang kedua yaitu faktor dukungan organisasi dan faktor yang ketiga yaitu faktor dukungan manajemen.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus pada perusahaan jasa akuntan erjadi fatkhur rokhman. Studi kasus yang dilakukan secara terperinci dan menggunakan kuesioner responden yang diberikan kepada karyawan. Penelitian dilakukan di Perusahaan jasa akuntansi x Waktu penelitian pada bulan Oktober 2021. Subyek penelitian adalah orang-orang yang akan dijadikan sebagai responden dalam

penelitian ni. Subjek penelitian adalah para karyawan di kantor jasa akuntansi eriadi fatkhur rokhman.

Dalam penelitian ni yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Variabel dependen merupakan variabel yang terpengaruhi karena adanya variabel bebas dan variabel depeeden merupakan variabel kepuasan bagi kinerj akaryawan (Y).

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis ialah metode kuesioner responden yang diberikan kepada karyawan kantor jasa akuntan eriadi fatkhur rokhman. yang bersedia memberikan respon didalam permintaan pengguna. Kuesioner ini akan diberikan dan akan dibagikan kepada karyawan perusahaan jasa akuntansi eriadi fatkhur rokhman. dan wawancara yang dilakukan dengan pihak yang berwenang untuk memberikan nformasi dan keterangan yang sesuai yang dibutuhkan peneliti. Dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor jasa akuntan eriadi fatkhur rokhman.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sopiah dan Sangadji,2010). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan jasa akuntansi eriadi fatkhur rokhman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa deskriptif responden

Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 10 karyawan dan staff di Kantor pelayanan jasa akuntan eriadi fatkhur rokhman. Kuesioner dibagikan dan diisi pada bulan Oktober 2021. Pengisian kuisioner dilakukan pada pernyataan yang sudah penulis sususan, masing-masing pernyataan yang telah dicantumkan pada tabel 3 pilihan yaitu Usia, Pendidikan, Dan Jenis Kelamin.

Peneliti melakukan analisa ideskriptif responden yang dimana tujuannya untuk analisis deskriptif dalam penelitian ni yaitu menganalisis data yang berhubungan dengan ndentitas reseponden seperti usia, pendidikan, dan jenis kelamin

Table 1. Reseponden Seperti Usia, Pendidikan, Dan Jenis Kelamin

Nama	Usia	Pendidikan	Kelamin
------	------	------------	---------

Ayu	36	S1	Prempuan
Reza	37	S1	Laki-laki
Tika	22	S1	Prempuan
Rini	22	S1	Prempuan
Lilis	22	S1	Prempuan
Akbar	22	S1	Laki-Laki
Arya	22	S1	Laki-Laki
Angga	33	S2	Laki-Laki
Edi	45	S2	Laki-Laki
Fatur	49	S2	Laki-Laki

1. Usia responden

Dalam klasifikasi ini usia responden karyawan dengan usia 22-36 tahun. Usia 22 tahun berjumlah 5 orang, usia 33-37 tahun 3 orang, 45-49 orang

2. Pendidikan responden

Dalam klasifikasi dan responden ini diketahui bahwa tingkat pendidikan responden di kantor pelayanan jasa akuntan erjadi fatkhur rokhman. semua adalah lulusan sarjana (S1) yang berjumlah 7 orang dan S2 berjumlah 3 orang

3. Jenis kelamin

Dalam klasifikasi ni jenis kelamin responden dikelompokkan menjadi dua kelompok seperti responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 6 orang Sedangkan responden perempuan sebanyak 4 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian berjenis kelamin laki-laki.

Gambaran Biografis berdasarkan usia

Tabel 2. Berdasarkan usia karyawan

Kelompok Usia	Jumlah	Persen
20-30	5	50
30-40	3	30
40-50	2	20
Total	10	100

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar karyawan pda kantor jasa akuntan erjadi fatkhur rokhman. berusia 20 tahun sampai 30 tahun yakni sebesar 50 persen.

Tabel 3. Berdasarkan masa kerja karyawan

Masa kerja	Jumlah	Persen
Kurang dari 5 tahun	3	30
5-10 tahun	5	50
10-15 tahun	2	20
Total	10	100

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar karyawan pada kantor jasa akuntan erjadi fatkhur rokhman. masa kerja 5-10 tahun yakni sebesar 50 persen

Tabel 4. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persen
S1	7	70
S2	3	30
Total	10	100

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar karyawan pada kantor jasa akuntan erjadi fatkhur rokhman. berpendidikan S1, yakni sebesar 70 persen.

Penelitian ni bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor jasa akuntan erjadi fatkhur rokhman. Responden penelitian ni adalah karyawan kantor akuntan jasa erjadi fatkhur rokhman. Berdasarkan jenis kelamin responden, diketahui bahwa responden perempuan sebanyak 4 orang sedangkan responden laki- laki sebanyak 6 orang. Hal ini berarti bahwa tenaga kerja laki-laki lebih dibutuhkan daripada perempuan. karyawan sangat berpengaruh pada setiap perusahaan. Sedangkan Karakteristik responden berdasarkan usia responden didominasi oleh karyawan dengan usia 20-30 tahun sebanyak 5 orang. 30-40 tahun sebanyak 3 orang dan usia 40-50 tahun sebanyak 2 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 20-30 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentang usia lainnya, hal ni disebabkan karena usia 20-30 tahun karyawan masih tergolong usia produktif dan semangat dalam bekerja. Sedangkan Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden di Kantor pelayanan jasa akuntan erjadi fatkhur rokhman sebagian besar adalah lulusan sarjana (S1)

Apabila motivasi kerja terus meningkat maka kinerja karyawan meningkat sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan menurun. Pada karyawan kantor pelayanan jasa akuntan erjadi fatkhur rokhman faktor yang memotivasi mereka berkeja dengan baik bukan hanya upah tetapi terdapat faktor-faktor lain seperti relasi antar kerja karyawan dan terjaminnya keselamatan kerja karyawan. Terjaminnya keselamatan kerja karyawan seperti mendapatkan

perlengkapan keselamatan saat bekerja dan BPJS ketenagakerjaan, karena faktor relasi antar karyawan yang baik dapat membantu karyawan termotivasi bekerja dengan baik dikarenakan jika lingkungan kerja tidak kondusif maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan jika karyawan merasa aman saat bekerja mereka akan termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga karyawan mampu memenuhi target yang ingin dicapai pada sebuah perusahaan.

Pada karyawan kantor akuntan jasa erjadi fatkhur rokhman disiplin kerja adalah salah satu faktor yang sangat diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ada beberapa cara yang dilakukan perusahaan untuk mendisiplinkan karyawannya dengan memberlakukan apel setiap pagi dan absen, menggunakan CCTV kantor agar terus memantau bagaimana kinerja karyawan setiap saat. Cara-cara tersebut dianggap perusahaan mampu mendisiplinkan karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan pada motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor pelayanan jasa akuntan erjadi fatkhur rokhman maka penulis dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor pelayanan jasa akuntan erjadi fatkhur rokhman.
2. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor pelayanan jasa akuntan erjadi fatkhur rokhman.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor pelayanan jasa akuntan erjadi fatkhur rokhman.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka saran yang dapat diberikan penulis untuk dapat dijadikan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan kantor jasa akuntan erjadi fatkhur rokhman sebaiknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, misalnya karyawan yang mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan supaya karyawan lebih termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kantor pelayanan jasa akuntan erjadi fatkhur rokhman diharapkan untuk tetap mempertahankan standar disiplin kerja karyawan yang telah baik seperti menggunakan alat keselamatan kerja sehingga kinerja karyawan yang telah baik sekarang dapat dipertahankan.
3. Bagi penelitian yang akan datang sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Penulis sudah berusaha sebaik dan semaksimal mungkin, namun penulis menyadari keterbatasan dalam penelitian ini hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain:

1. Faktor Peneliti

Keterbatasan kemampuan dan pengetahuan peneliti terutama disebabkan belum adanya pengalaman dalam melakukan penelitian.

2. Faktor Kuesioner

Simpulan berisi ringkasan jawaban tujuan penulisan, kemungkinan penerapan atau pengembangan penelitian dan saran atau rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

Keterbatasan dalam memberikan pernyataan-pernyataan digunakan dalam penelitian ini. Mungkin dalam penelitian selanjutnya masih lebih banyak lagi pernyataan yang dapat digunakan untuk mengetahui motivasi kerja ,disiplin kerja dan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Yohanes ,(2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Sanata Dharma
- Muhammad, (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi bekerja karyawan kantor dinas kominfo surabaya*, Surakarta, Muhamadiya Surakarta
- Nyoman, Anggi (2019). *Pengarh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Dinar Indonsia*, Jurnal ekonomi Efektif ,2622-9935
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta, PT.Bumi Aksara 2011
- Etika, (2018). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Makasar*, Makasar. Muhammadiyah Makasar