

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRI PENAMAS

Nanda Harry Mardika

Manajemen, Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Putera Batam

email: mardikanandaharry@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Penamas baik secara parsial maupun simultan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi kerja serta variabel terikatnya yaitu kinerja. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Tri Penamas dengan menggunakan teknik pengambilan total sampling. Pengumpulan data dari penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software statistik SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,292. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,308. Hasil uji F menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai F hitung $76,400 > 3,08$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung $5,962 > 1,98238$ menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $4,531 > 0,000$ $1,98238$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang bekerja pada suatu perusahaan dituntut memiliki kinerja yang baik untuk dapat membawa kesejahteraan bagi perusahaan dan juga agar dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015: 67). Maka dari itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar tercapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah orang yang rasional untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif. Sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun. Jika semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Kinerja karyawan yang menurun dapat mengakibatkan kerugian dalam organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling penting untuk diperhatikan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut.

Untuk mendukung kinerja karyawan yang berkualitas, diperlukan faktor dukungan disiplin kerja yang sangat baik dari karyawan yang dipekerjakan. Dengan kata lain, Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011: 825). Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang kerja tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dalam perusahaan dan membina hubungan baik dengan

sesama karyawan, selain itu, disiplin kerja juga dapat dipakai sebagai alat ukur dalam mengevaluasi karyawan yang dipekerjakan.

Tidak hanya disiplin kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor yang penting untuk menghasilkan kinerja yang berkompeten. Motivasi kerja sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Stokes dalam Kadarisman, 2012: 278). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Terkait dengan pentingnya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini juga dirasakan oleh perusahaan swasta diantaranya adalah PT. Tri Penamas.

PT Tri Penamas merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pemasangan dan instalasi jaringan optik serta merupakan perusahaan mitra dari PT Telkom Indonesia cabang sumatera barat. Perusahaan ini berkantor di kota padang dengan mempekerjakan beberapa karyawan yang handal dan berpengalaman dibidangnya. Dalam system operasional kerja, perusahaan ini dituntut harus menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh PT Telkom. Secara keseluruhan pekerjaan, jasa dari perusahaan merupakan bagian terpenting yang dibayarkan oleh mitra yang notabennya dikerjakan oleh sumberdaya manusia yang dipekerjakan. Oleh sebab itu, karyawan yang professional dan bertanggung jawab sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan setiap detail pekerjaan yang sudah menjadi tugas bagi setiap karyawan.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dilapangan, secara umum proyek yang dikerjakan sudah selesai dengan hasil yang sangat baik. Namun ada beberapa item dari proses proyek yang masih harus diperbaiki. Seperti terkait dengan administrasi final laporan pengerjaan yang diserahkan kepada mitra yang kadang sedikit terlambat dan perlu adanya revisi yang dilakukan. Hal ini terkorelasi dengan motivasi dalam mengerjakan pekerjaan dan kedisiplinan waktu yang dapat digunakan secara efektif. Atas azas demikian, penting untuk dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Penamas.

Adapun tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Penamas.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Penamas.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Penamas.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

Menurut Rivai (2011: 548), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2015: 67), menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Moeheriono (2012: 95), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi, Menurut Mangkunegara (2000) dalam Darmawan (2013: 193), indikator penilaian kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja; Dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Kuantitas kerja; Dapat dilihat dari output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output tetapi juga seberapa cepat dapat menyelesaikan kerja extra.
3. Keandalan; Dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam bekerja.
4. Sikap; Dapat dilihat dari bagaimana sikap seorang karyawan terhadap organisasi karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

B. Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (1992) dalam Darmawan (2013: 41), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Rivai (2011: 825), menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2011: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2011: 94), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu; Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan; Dilihat dari peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; Dilihat dari cara-cara melakukan pekerjaan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan; Dilihat dari aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

C. Motivasi Kerja

Menurut McClelland dalam Darmawan (2013: 83), motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seorang karyawan melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012:141). Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Stokes (1966: 92) dalam Kadarisman (2012: 278), motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

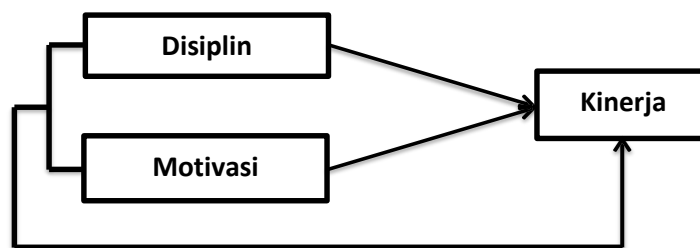
Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2012: 158), indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Prestasi (*Achievement*)
2. Pengakuan (*Recognition*)
3. Pekerjaan itu sendiri (*The Work It Self*)
4. Tanggung jawab (*Responsibility*)
5. Kemajuan (*Advancement*)

6. Pengembangan potensi individu (*The Possibility of Growth*)

D. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis merupakan jawaban/dugaan sementara atas rumusan masalah yang dijabarkan, oleh sebab itu perlu diadakannya pembuktian atas kebenaran melalui data empiris yang terkumpul. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- H1: Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tri Penamas
- H2: Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tri Penamas
- H3: Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tri Penamas

METODE

Metode yang digunakan adalah metode kausalitas. Teknik pengumpulan sampel menggunakan metode *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Proses pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran instrumen penelitian berupa kuesioner yaitu melalui pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Respon pertanyaan/pernyataan ini diberikan skor yang mengacu kepada skala *Likert*, yang kemudian untuk persyaratan pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis linear berganda. menurut Sugiyono (2014: 142), Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan cara diukur berdasarkan skala likert yang menggunakan 5 angka predikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menyatakan suatu bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Berikut disajikan hasil uji analisis regresi linear berganda:

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3.227	1.294	2.495	.014
Disiplin Kerja	.292	.049	.480	5.962
Motivasi Kerja	.308	.068	.365	4.531

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian dengan program SPSS dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.227 + 0.292 X1 + 0.308 X2$$

Y = Kinerja

X1 = Displin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

Penjelasan persamaan pada Tabel 1 diatas: 1). Jika X1 (displin kerja) dan X2 (motivasi kerja) bernilai nol, maka Y (kinerja) bernilai 3.227. 2). Variabel X1 (disiplin kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar .292, artinya jika variabel independen lainnya memiliki nilai tetap, maka setiap 1 poin atau 1% dari variabel X1 (disiplin kerja) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,292. 3) Variabel X2 (motivasi kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar .308, artinya jika variabel independen lainnya memiliki nilai tetap, setiap 1 poin atau 1% dari variabel X2 (motivasi kerja) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,308.

B. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Table 2 Coefficient of determination

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.580	2.0702

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Dari tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai R² menunjukkan nilai 0.588 besaran persentase pengaruh variabel independen secara simultan terhadap Y adalah dengan mengalikan R² dengan 100%, sehingga menghasilkan besaran 58,8%. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 58,8% sedangkan 41,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

C. Hasil Uji t

Tabel 3 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.227	1.294		2.495	.014
1 Disiplin Kerja	.292	.049	.480	5.962	.000
Motivasi Kerja	.308	.068	.365	4.531	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai t-hitung disiplin kerja adalah 5,962 > 1.98238 (t-tabel) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai t-hitung motivasi kerja adalah 4,531 > 1.98238 (t-tabel) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 membuktikan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Penamas.

D. Hasil Uji F**Tabel 4 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	654.851	2	327.426	76.400	.000b
1 Residual	458.567	107	4.286		
Total	1113.418	109			

a. Dependent Variable: Kinerja b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi kerja
Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung 76.400 > 3.08 (F-tabel) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Penamas

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Penamas.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Penamas.
3. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Penamas.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, H. Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta. Surabaya.
- Ghozali, H. Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Askara. Jakarta.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maramis, Enrico, (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 1. No 4. Desember 2013, Hal 955-963.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Paputungan, Faradistia R., (2013). Motivasi, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*. Vol 1. No 4. Desember 2013, Hal 679-688.
- Rivai, H. Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.S
- Sahanggamu, Patricia M., dan Silvy L. Mandey, (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*. Vol 2. No 4. Desember 2014, Hal 514-523.
- Sajangbati, Ivonne A. S., (2013). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap

- Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol 1. No 4. Desember 2013, Hal 667-678.
- Sanusi, Anwar. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis: Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, H. Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenada Media Group. Jakarta
- Tielung, Jaclyen, (2013). Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 1. No 4. Desember 2013, 1799-1808.
- Wibowo, Agung Edy. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Gava Media. Yogyakarta.