

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UCM Campus Medan

Author:

Mei Veronika Sri Endang Siagian¹

Affiliation:

Politeknik Unggulan Cipta Mandiri

Corresponding email

meiveronika085@gmail.com



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Latar Belakang: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UCM CAMPUS Medan.

Metode Penelitian: jenis pada penilitan ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara angket, wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian:

Nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,653 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 65,3% sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian

Kesimpulan: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan UCM CAMPUS Medan. terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Karyawan UCM CAMPUS Medan, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan UCM CAMPUS Medan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kerja, Kinerja

Pendahuluan

Menurut Hasibuan (2010:141), Motivasi merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Motivasi dan prestasi adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling berhubungan dan tidak dapat dilepaskan antara satu dengan yang lainnya. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya apabila pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi juga

Selain motivasi, disiplin kerja juga mempunyai peranan yang sama pentingnya terhadap kinerja Karyawan. Menurut Siswanto (2012:291), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah tabel penilaian kinerja Karyawan UCM CAMPUS Medan dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 1. Data Penilaian Karyawan UCM CAMPUS Medan dalam 5 tahun terakhir

Nilai	Kategori	T.A 2018/2019		T.A 2019/2020		T.A 2020/2021		T.A 2021/2022		T.A 2022/2023	
		Frekuensi	Persentase								
91-100	Sangat Baik	3	10	2	7.5	3	10	3	10	5	22.5
76-90	Baik	2	7.5	8	22.5	5	22.5	15	60	4	7.5
61-75	Cukup	10	60	10	60	15	60	6	22.5	20	60
51-60	Kurang	3	22.5	2	10	2	7.5	2	7.5	5	10
≤50	Sangat Kurang										
Total		18	100	22	100	25	100	26	100	34	100

sumber: Data Penilaian Karyawan UCM CAMPUS Medan

Berdasarkan uraian aspek penilaian kinerja karyawan yang ada diatas, maka yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini adalah aspek kedisiplinan dan motivasi. aspek kedisiplinan terdiri dari peraturan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang akan tetapi dapat dilihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan setiap tahunnya, begitu juga dengan kemampuan mengajar, karyawan harus mempunyai kemampuan untuk membuat rencana pelaksanaan pembelajaran untuk kelancaran proses pembelajaran, karena akan membuat pembelajaran menjadi lebih terarah sehingga dapat mendorong karyawan untuk termotivasi melakukan proses belajar dan mengajar yang lebih optimal dan produktif serta dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka dari itu penelitian ini dilaksanakan untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan.

Studi Literatur

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017), Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Indikator Motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) adalah tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang

Menurut Siswanto (2012:291), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2019), 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 menaati semua peraturan sekolah dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94), indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain adalah Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Menurut Supardi (2014), Kinerja karyawan adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya diorganisasi serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan karyawan selama melakukan aktivitas.

Mangkunegara (2007:67), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Apabila seorang pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dengan pendidikan yang memadai maka ia akan mudah untuk mencapai kinerjanya. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal apabila ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:7), penelitian kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Lokasi penelitian ini di UCM CAMPUS Medan, Jalan Bambu I No 102 Medan Timur, Kota Medan Sumatera Utara. Waktu peneliti dimulai Januari 2023 sampai dengan April 2023.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Rumus persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja (variabel dependen)
- X1 = Motivasi (variabel independen)
- X2 = Disiplin Kerja (variabel independen)
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi variabel independen
- e = Kesalahan penduga (yang tidak terungkap = 5%)

Hasil

Hasil pengujian menggunakan t_{hitung} dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.688	2.594		1.807	.080		
	Motivasi	.296	.110	.324	2.696	.011	.728	1.373
	DisiplinKerja	.860	.110	.942	7.838	.000	.728	1.373

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 2. hasil pengujian secara parsial di atas, maka dapat dilihat beberapa uraian temuan di bawah ini diantaranya adalah pada variabel Motivasi Kerja (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,696) > t_{tabel} (2,039) dengan tingkat signifikan $0,011 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan UCM CAMPUS. Pada variabel Disiplin Kerja (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (7,838) > t_{tabel} (2,039) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan UCM CAMPUS.

Hasil uji F_{hitung} dapat dilihat pada tabel:

Tabel 3. Hasil Pengujian Serempak (Uji-F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.004	2	73.502	32.041	.000 ^b
	Residual	71.114	31	2.294		
	Total	218.118	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Pada Tabel 3. di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (32,041) > F_{tabel} (3,30) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan UCM CAMPUS.

Hasil pengujian menggunakan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

		Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
Model	R	R Square	Adjusted R Square		
1	.821 ^a	.674	.653	1.515	

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4. hasil pengujian koefisien determinasi di atas, dapat dilihat Nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,653 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 65,3% sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti pelatihan, seleksi, kompensasi dan berbagai variabel lainnya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa nilai t_{hitung} (2,696) > t_{tabel} (2,039) dengan tingkat signifikan $0,011 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UCM CAMPUS Medan. Koefisien $X_1(b_1) = 0,296$ menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 0,296. Artinya setiap peningkatan Motivasi Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 29,6%.

Dalam perusahaan, karyawan menilai bahwa semakin membaiknya balas jasa yang diberikan dan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya, semakin membuat karyawan termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaiknya pada perusahaan, akan tetapi juga sebaliknya di mana jika balas jasa yang diberikan masih kurang sesuai, karyawan akan menjadi kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan. Selain itu, karyawan juga merasa bahwa kondisi kerja yang kurang nyaman dan kurang tenang akan membuat karyawan menjadi kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik. Terlebih lagi jika dalam perusahaan kurang disediakan fasilitas yang mendukung, maka membuat karyawan menjadi lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017), Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa nilai t_{hitung} (7,838) > t_{tabel} (2,039) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada UCM CAMPUS Medan. Koefisien $X_2(b_2) = 0,860$ menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 0,860. Artinya setiap peningkatan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 86%.

Untuk hal ini, dapat diketahui bahwa tujuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan kurang mempengaruhi tingkat kedisiplinannya dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, teladan kedisiplinan seorang pemimpin kurang menentukan kedisiplinan karyawannya karena karyawan merasa bahwa kedisiplin timbul dari kemauan sendiri dan jika pun ada atasan yang kurang disiplin akan tetapi dirinya telah tetap berkomitmen untuk disiplin dapat membuat karyawan tersebut terus disiplin dalam bekerja. Adapun sebagian karyawan menilai bahwa balas jasa yang kurang sesuai menentukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Terlebih lagi jika keadilan yang berlaku dalam perusahaan kurang adil sehingga kurang mendorong karyawan untuk disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Siswanto (2012:291), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Rivai (2019), 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 menaati semua peraturan sekolah dan norma-norma yang berlaku.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} (32,041) > F_{tabel} (3,30)$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan UCM CAMPUS Medan.

Nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,653 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 65,3% sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti pelatihan, seleksi, kompensasi dan berbagai variabel lainnya.

Dalam perusahaan, sebagian karyawan menilai bahwa karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja membuat karyawan tersebut kurang dapat memberikan prestasi kerja terbaiknya pada perusahaan. Selain itu, karyawan juga menilai bahwa kurangnya pengakuan dari atasan atas hasil kerja yang telah diberikan oleh karyawan akan membuat karyawan menjadi jenuh pada atasannya dan motivasi dalam bekerjanya semakin berkurang. Sebaliknya jika atasan sering mengakui dan menghargai kinerja yang telah diberikan oleh karyawan selama ini akan membuat karyawan semakin bersemangat dalam memberikan hasil kerja yang lebih baik lagi pada perusahaan.

Untuk hal ini, karyawan menilai bahwa pengawasan yang kurang baik akan membuat kedisiplinan karyawan dalam bekerja menjadi tidak dapat terwujud karena dengan pengawasan melekat tersebut membuat karyawan merasa takut dan akan terus disiplin dalam bekerja. Selain itu, sanksi hukuman yang ketat juga kurang membuat karyawan tetap disiplin dalam bekerja karena tanpa adanya pengawasan tersebut, sanksi tidak dapat diberikan karena atasan tidak mengetahui ketidakdisiplinan karyawannya. Adapun ketegasan seorang pimpinan juga diperlukan dalam menjalankan sanksi untuk karyawannya agar karyawan mendapatkan efek jera dari sanksi yang telah didapatkannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Wahyudi (2012), menjelaskan kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis.

Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} (2,696) > t_{tabel} (2,039)$ dengan tingkat signifikan $0,011 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UCM CAMPUS Medan.

Nilai $t_{hitung} (7,838) > t_{tabel} (2,039)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UCM CAMPUS Medan.

Nilai F_{hitung} (32,041) > F_{tabel} (3,30) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan UCM CAMPUS Medan.

Referensi

- Abdul Wahab dan Umiarso. (2011). *Kependidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar –Ruzz.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau.
- Afandi, P. (2018). *Teori Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia* (1sted). Yogyakarta: Nusa Media.
- Andy, Wijaya. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematang siantar*. Jurnal : Sultan Ist Issn:2338-4328Vol.3, No.1.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Pasda Karya, Bandung.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2012). *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Ar-Puzz Media, Yogyakarta.
- Bayu, F., Handoyo, D.W dan Agung, B. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*. Diponegoro Journal Of Social And Politic. Hal. 1-9.
- Edy, Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2012). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Imam, Wahyudi. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Professional*. Jakarta: Prestasi Jakarta.
- Prawirosentono. (2018). *Manajemen sumber daya Manusia untuk sekolah: Dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Priyatno, Dwi. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rusdy, A. Rivai. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Singodimedjo dalam dewi dan harjono, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Syamsir, Torang. (2012). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organsasi*. Alfabeta). Bandung.
- Winardi (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.