

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Daya Buana

Author:

Febrina Soraya Tanjung¹

Affiliation:

Politeknik Unggulan Cipta Mandiri

Corresponding email

febrina_soraya@yahoo.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 dilaksanakan untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan.

Metode Penelitian: jenis pada penilitan ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara penyebaran angket (kuesioner) dengan model *rating scale*. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian: Tingkat motivasi dan tingkat disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,601 atau 60,1%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Daya Buana. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Daya Buana. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Daya Buana

Kata kunci: Disiplin Kerja; Karyawan; Kinerja; Motivasi

Pendahuluan

Motivasi merupakan sebuah dukungan atau dorongan yang di dapat dari orang-orang sekitar, ataupun dari diri kita sendiri. Motivasi juga sangat berguna untuk membangun kinerja karyawan karena mampu memunculkan kemauan serta keinginannya untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi sangat dibutuhkan dalam membentuk kedisiplinan seorang karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan sesuai tanggung jawab yang telah di sepakati. Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Untuk menciptakan sebuah kinerja yang baik maka sangat dibutuhkan dukungan-dukungan dari orang sekitar sehingga karyawan menjadi termotivasi.

CV Daya Buana adalah sebuah perusahaan yang menjual berbagai suku cadang mobil. Berdasarkan observasi awal yang telah peneliti lakukan di perusahaan tersebut bahwa perusahaan tersebut mempunyai karyawan sebanyak 26 orang dan kinerja yang dimiliki para karyawan kurang maksimal, karena kurangnya faktor motivasi seperti insentif sales yang dikeluarkan dalam kurun waktu yang cukup lama sehingga karyawan akan merasa kurang termotivasi dan terpuaskan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kedisiplinan karyawan juga kurang baik seperti di jam hadir karyawan sering terjadi keterlambatan.

Maka dari itu penelitian ini dilaksanakan untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan CV Daya Buana.

Studi Literatur

Motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan (Hasibuan, 2017).

Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu: Faktor Internal, yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang. Faktor Eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab.

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut: Balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik,

sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela 2018).

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu, kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Di sebuah perusahaan, tujuan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja individu dalam sebuah pekerjaan atau organisasi. Adapun indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208) yaitu, kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode analisis secara kuantitatif. Sugiyono (2019:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengacu kepada sebuah fenomena atau realita yang sedang terjadi, atau dapat berguna untuk meneliti populasi dan sampel. Lokasi penelitian ini di CV Daya Buana Medan. Waktu penelitian dimulai Januari 2023 sampai dengan April 2023.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik membagikan kuesioner, dan observasi. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (variabel dependen)

X1= Motivasi (variabel independen)

X2= Disiplin Kerja (variabel independen)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel independent

e = Error (Kesalahan penduga yang tidak terungkap=5%)

Hasil

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.276	2.924		.436	.667		
	Motivasi	.480	.159	.475	3.020	.006	.701	1.426
	Disiplin Kerja	.469	.182	.406	2.578	.017	.701	1.426

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat beberapa

a. Dependent Variable: Kinerja

uraian temuan dibawah ini diantaranya sebagai berikut: Pada varibael Motivasi (X1) dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 3,020 > t_{tabel} 2,069$ dengan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Daya Buana.

Pada variabel Disiplin Kerja (X2) dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 2,578 > t_{tabel} 2,069$ dengan tingkat signifikan $0,017 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Daya Buana.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.890	2	34.945	17.301	.000 ^b
	Residual	46.456	23	2.020		
	Total	116.346	25			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 17,301 > F_{tabel} 3,44$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Daya Buana.

Hasil Pengujian menggunakan koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.566	1.421

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3. Pengujian koefisien determinan diatas, dapat dilihat nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,60 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja sebesar 60% sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh faktor lain yang berasal dari luar penelitian ini seperti lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Pembahasan

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2017) motivasi adalah suatu Tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan. Maka dari hasil diatas dapat disimpulkan atas landasan teori jika Motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan uji t yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,020 > t_{tabel}$ 2,069 dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Daya Buana.

Hasil penelitian ini sama dengan peneliti sebelumnya oleh Novita Sari (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Melalui perhitungan uji t yang telah diteliti nilai t_{hitung} 3,372 $> t_{tabel}$ 2,028 dengan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sinambela (2018) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan begitu maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan uji t yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} 2,578 $> t_{tabel}$ 2,069 dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Daya Buana.

Hasil penelitian ini sama dengan peneliti sebelumnya oleh Umami Purwanti (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan di kota Makassar. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. melalui perhitungan uji t yang telah diteliti dengan nilai t_{hitung} 8,326 $> t_{tabel}$ 1,654 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara individual variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian hipotesis secara simultan membuktikan terdapat pengaruh antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan uji F yang telah diperoleh nilai F_{hitung} 17,301 $> F_{tabel}$ 3,44 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Dengan demikian pengujian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Daya Buana.

Nilai R^2 atau koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,601 artinya variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja sebesar 60% sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja atau berbagai variabel lainnya.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oki Agustian (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.” Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,581 atau 58,1% sedangkan sisanya 41,9% dari variabel lainnya.

Kesimpulan

Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Daya Buana. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Daya Buana. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Daya Buana.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfiyah, S. N. (2019). *Effect of Profitability and Leverage on Disclosure of Corporate Social Responsibility in Islamic Commercial Banks*. Journal of Finance and Islamic Banking, 1(2), 133. <https://doi.org/10.22515/jfib.v1i2.1494>
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Armstrong, Michael. (2017). *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR, 4th ed*. Philadelphia: Kogan Page Limited.
- Aziz, Abdul. 2019. *Manajemen Kompensasi Guru Anak Usia Dini Dalam Perspektif Islam*. Jurnal Al-Athfal, 2(2), 7.
- Dewi, P. P. (2015). *Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 9(2).
- Farida, U., & Hartono, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press Ponorogo.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Harlie, M. 2010. “*Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*”. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2017. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Rizky, A., Suprajang, S, E. 2017. *Analisis kedisiplinan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar*. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran). Vol 2(1):49-56

Rivai, dan Basri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada

Robbin dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2017). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.