
JURNAL ADMINISTRASI DAN PERKANTORAN MODERN

Volume 8 No 3, Sept 2019: p 15 - 20

<https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/judika/index>

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI KADERA SEJATI, JETIS MOJOKERTO

Dikki Mahrizal

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
dikkim27@gmail.com

Informasi Artikel

Dikirim: 13 Mei 2019
Diterima: 29 Agustus 2019

ISSN: 2301 – 7813

Korespondensi pada penulis:

Email: dikkim27@gmail.com

Abstract

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik disiplin, motivasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini melakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Dengan sampel berjumlah 40 orang. Adapun jenis dari sumber data penelitian ini yaitu data primer, data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian berlangsung di PT. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan semua variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Keywords: *Disiplin, Motivasi, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Mila Badriyah, 2015:37 menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Menurut Smith dalam Panji Anaroga (2001:12), tujuan bekerja adalah untuk hidup, atau bekerja diperlukan karena adanya tujuan menopang kesejahteraan, yang tampaknya orang tidak bisa menikmati

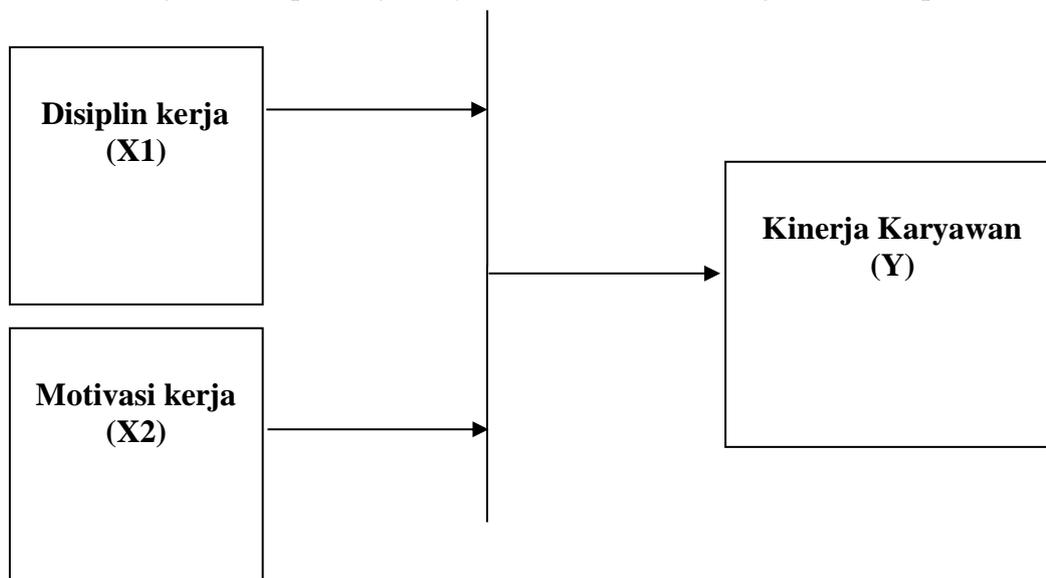
hidup. Oleh karenanya, kini kerja juga melibatkan masalah kebutuhan ekonomi, hanya kegiatan yang termotivasi oleh kebutuhan ekonomi saja yang dapat dikategorikan sebagai kerja, sedangkan orang yang tidak mendapatkan imbalan tidak dapat dikatakan bekerja. Terry dan Rue, 2005 (Toman Tambunan, 2015:194) motivasi didefinisikan sebagai alat membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya. Menurut Mudiarta, dkk (2001:93) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen per bulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menunjukkan semangat kerja yang buruk di dalam suatu perusahaan. Moehariono (2012) Menjelaskan bahwa kinerja atau *performance* 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. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Multi Kadera Sejati Jetis Mojokerto.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Multi Kadera Sejati Jetis Mojokerto.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan PT. Multi Kadera Sejati Jetis Mojokerto.

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, secara skematis digambarkan seperti di bawah ini:



METODE PENELITIAN

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variable disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kajian penelitian ini dilakukan pada PT. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari objek penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan dihitung dari jumlah karyawan berjumlah 40 orang dengan menggunakan skala linkert 1 - 5. Penelitian ini dilakukan pada Bulan Februari 2018 s/d Maret 2018. Hasil penelitian ini menunjukkan responden dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 100% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 0%. Kategori umur

responden yaitu 20 - 30 tahun sebanyak 25%, kategori umur 31 - 40 tahun sebanyak 62,5% dan kategori > 40 tahun sebanyak 12,5%. Rentan pendidikan SMP berjumlah 22,5%, SMA berjumlah 62,5%, Diploma berjumlah 10% dan Sarjana berjumlah 5 %.

Metode Penelitian

Untuk Mengetahui Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Untuk memenuhi syarat regresi linier berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi, uji T (parsial), uji F (simultan).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	40	100 %
Perempuan	0	0%
Jumlah	40	100%
Usia	Frekuensi	Presentase
20 – 30 Tahun	10	25%
31 – 40 Tahun	25	62,5%
> 40 Tahun	5	12,5%
Jumlah	40	100%
Pendidikan	Frekuensi	Presentase
Sekolah Menengah Pertama(SMP)	9	22,5%
Sekolah Menengah Atas (SMA)	25	62,5%
Diploma	4	10%
Sarjana	2	5%
Jumlah	40	100%

1. HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Pertanyaan, Koefisien Korelasi dan Cronbach Alpha

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.836	1.437		1.974	.056		
	Disiplin	.773	.123	.836	6.265	.000	.380	2.630
	Motivasi	.037	.133	.037	.277	.784	.380	2.630

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

4.1 Reliabilitas and validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur kuisioner untuk mengukur apa yang diinginkan. Valid atau tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkorelasikan antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total dari penjumlahan seluruh pertanyaan. Berdasarkan tabel diatas

menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai korelasi koefisien dari setiap pertanyaan variable lebih besar dari r_{tabel} yang diketahui sebesar 0,312 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian diatas telah valid. Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang diajukan terhadap responden akan memberikan jawaban yang cenderung konsisten. Berdasarkan table diatas dapat dikatakan semua nilai Cronbach alpha dari tiap variabel reliable karena lebih dari nilai Alpha yang diketahui sebesar 0,5.

Tabel 3. Coefficients

DISKUSI

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Cronbach Alpha
Disiplin Kerja (D)		
(D1) Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja ?	0,647	0.754
(D2) Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan Perusahaan ?	0,623	
(D3) Saya melakukan tugas –tugas kerja sampai selesai setiap harinya ?	0,654	
(D4) Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai ?	0,689	
Motivasi Kerja (M)		
(M1) Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya ?	0,784	0.735
(M2) Saya bekerja mendapat jaminan asuransi Keselamatan ?	0,397	
(M3) Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan ?	0,547	
(M4) Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan ?	0,735	
Kinerja Karyawan (KK)		
(KK1) Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu ?	0,513	0.707
(KK2) Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan ?	0,668	
(KK3) Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya ?	0,543	
(KK4) Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja ?	0,605	

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan Hipotesis pertama diperoleh t_{hitung} sebesar 6,265 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,024 maka Hipotesis pertama diterima pada tingkat signifikansi 5%. Sehingga kesimpulannya secara parsial variabel disiplin (X_1) mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin sebagai suatu keharusan dalam melakukan suatu pekerjaan agar suatu pekerjaan itu bisa cepat terselesaikan dan tanpa adanya kemoloran. Seperti yang dijelaskan pada buku Mudiarta, dkk (2001:93) yang menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen per bulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menunjukkan semangat kerja yang buruk di dalam suatu perusahaan. Perlu adanya peningkatan kedisiplinan pada tiap karyawan agar tidak menyepelkan absensi kerja. Jadi pada penelitian ini pada variable disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan karena tingkat absensi yang kurang dari karyawan PT. Multi Kadera Sejati, dan berdampak pada hasil perusahaan yang kurang maksimal.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan Hipotesis kedua diperoleh t_{hitung} sebesar 0,277 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,024 maka Hipotesis kedua ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Sehingga kesimpulannya secara parsial

variabel motivasi (X_2) tidak mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y). Terry dan Rue, 2005 (Toman Tambunan, 2015:194) motivasi didefinisikan sebagai alat membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya. Apabila motivasi pada suatu perusahaan itu tinggi terhadap karyawan maka tingkat semangat bekerja seseorang itu akan bertambah dan akan membuat suatu pekerjaan menjadi lebih cepat selesai. Jadi hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Multi Kadera Sejati tidak berpengaruh terhadap Kinerjanya.

Pengaruh Variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja

Karyawan

Berdasarkan perhitungan karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $55,301 \geq 3,24$ maka Hipotesis ketiga di terima pada tingkat signifikan 5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Disiplin Kerja dan Motivasi kerja merupakan suatu gandingan dimana karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yg tinggi mereka juga mempunyai disiplin kerja yang baik. Wexley dan Yukl (2000: 97), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi, disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin karyawan akan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih bagus. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. **Pertama**, Hasil pengujian Hipotesis pertama disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan (**H1 diterima**). Disiplin kerja merupakan suatu hal yang dinilai penting terhadap kinerja suatu karyawan karena mempengaruhi proses kerja yang berlangsung. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi tidak akan atau bahkan sering melakukan kesalahan dan lebih sering akan mendapat pujian atau penghargaan dari pimpinan karena melaksanakan yang diperintahkan dengan tepat. **Kedua**, Hasil pengujian Hipotesis kedua motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan (**H2 ditolak**). Motivasi kerja merupakan suatu alasan atau dorongan untuk karyawan yang meningkatkan semangat kerja dan kualitas kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi mempunyai semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat karena dorongan motivasi tadi. **Ketiga**, Hasil pengujian Hipotesis ketiga disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan (**H3 diterima**). Kedua variabel secara langsung adalah suatu pasangan dimana karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mempunyai tingkat disiplin kerja yang juga tinggi terhadap perusahaannya sehingga akan membuat hasil perusahaan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Azwar, Saifuddin, MA. 2015. *Metode Penelitian*, cetakan XVI . Yogyakarta. Pustaka Pelajar. ISBN: 979-9075-27-0.
- Badriyah, Mila. SE.,M.M. 2015 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Bandung . CV Pustaka Setia. ISBN: 978-979-076-480-4.
- Tambunan, Toman Sony, SE.,M.Si. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan pertama. Yogyakarta. GRAHA ILMU. ISBN: 978-602-262-465-3.
- Khumaedi, Evawati. 2016. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal Pt.Angkasa Pura II*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol.2 No.1
- Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang* Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen Volume