

EFEK KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA

Agustini¹

Institut Teknologi Sains dan Bisnis Muhammadiyah Selayar
e-mail: 1agustinisapa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiasi. Seluruh karyawan PT Semen Tonasa (Persero) staf unit Tonasa IV menjadi populasi penelitian ini berjumlah 102 orang. Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan pendekatan Slovin, diperoleh sampel sebanyak 50 orang. Model analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to examine the influence of work discipline and work motivation on employee performance. This type of research is quantitative research. This study uses an association approach. All employees of PT Semen Tonasa (Persero) Tonasa IV unit staff became the population of this study totaling 102 people. The determination of the number of samples using the Slovin approach, a sample of 50 people was obtained. The analysis model used is a multiple linear regression model. The results of this study show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. And work motivation has a positive and significant effect on employee performance. This shows that if employees have good work motivation, employee performance will increase.

Keywords : Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Saat ini, era persaingan bisnis semakin tinggi dimana perusahaan harus mampu berkompetisi dengan perusahaan lain untuk memenangkan persaingan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Jika perusahaan tidak mau bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan akan mati baik secara perlahan maupun cepat.

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia (Segoro & Pratiwi, 2021), yang berarti perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM). Karyawan memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam

mewujudkan tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu Perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan sebagai evaluasi sistematis untuk menjelaskan hasil kerja karyawan dan kinerja organisasi (Arifin et al., 2019). Untuk mencapai prestasi kerja yang sinkron dengan visi misi organisasi, maka setiap pengelola organisasi harus mempunyai ketentuan dalam bentuk kebijakan karena Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya (Adha et al., 2019). Kebijakan ini disusun sedemikian rupa supaya setiap bagian organisasi mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan (Tanjung et al., 2021). Standar atau pedoman yang digunakan organisasi dalam aktivitasnya inilah yang disebut dengan budaya organisasi (Mukminin et al., 2020).

Disiplin kerja sangat lah penting dikarenakan hal ini memberikan pengaruh kinerja seorang karyawan meningkan, dalam unsur ini peneliti melihat bahwa karyawan PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep kurang sadar terhadap pentingnya disiplin kerja sehingga hal terserbut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan Pelatihan bahwa hal tersebut mempengaruhi suatu proses mempelajari keahlian maupun skill yang diperlukan pegawai baru dan pegawai yang telah lama bekerja untuk menjalankan kewajiban untuk bekerja dalam hal ini sehingga pelatihan amat diperlukan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana motivasi kerja karyawan. Menjaga motivasi karyawan sangat penting karena motivasi sebagai penggerak yang membuat setiap individu bertindak dan melakukan sesuatu (Barima & Arofah, 2021). Orang tidak bekerja secara optimal kecuali mereka memiliki motivasi yang tinggi (Abu Bakar & McCann, 2016). Perantara dikatakan tidak berhasil jika tidak dapat memotivasi, menggerakkan, dan memuaskan karyawan di tempat kerja dan lingkungan tertentu (Ferdiansyah, 2018). Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Literature Review

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pegawai bersifat individual karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya (Tamarindang et al., 2017). Untuk mengukur tingkat kinerja pegawai biasanya digunakan sistem kinerja yang dikembangkan melalui pengamatan terhadap pimpinan unit kerja masing-masing, dengan menggunakan beberapa alternatif metode penilaian atau wawancara langsung dengan pegawai yang bersangkutan (Jufrizen & Lubis, 2020).. Informasi yang diperoleh dari evaluasi kinerja dapat digunakan oleh manajer atau supervisor sebagai rujukan dalam mengelola kinerja staf, menemukan sebab kelemahan dan berhasilnya kinerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Darmawan, 2020).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan situasi atau etika hormat yang muncul dari diri sendiri karyawan mengenai aturan maupun norma-norma dan bisa dikatakan bahwa tindakan yang diambil untuk mengkoreksi perilaku karyawan.(Wahyudi, 2019). Dikemukakan oleh Disiplin kerja ialah teknik yang dipakai oleh atasan untuk membangun hubungan dengan bawahan (Hartono & Siagian, 2020). Sehingga pegawai dapat bisa merubah suatu kebiasaan menjadi bentuk usaha agar bisa menilai tingkatan kepekaan seseorang mengikuti seluruh aturan organisai dan asas sosial yang telah berlaku. Agar disiplin bisa

berjalan dengan baik maka dibutuhkan pembagian kerja yang jelas sehingga setiap karyawan yang terlibat mengetahui dan menyadari apa tanggung jawabnya, cara mengerjakan, waktu yang tepat untuk pekerjaan harus dikerjakan dan diselesaikan, dengan ketentuan kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dan kepada siapa pegawai harus mempertanggung jawabkan hasil kerja yang telah dikerjakan sehingga hal ini dapat menyebabkan tingkatan disiplin dapat meningkat secara optimal (Tio & Rustam, 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja. Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Pentingnya motivasi mengharuskan manajer perusahaan peka terhadap kepentingan karyawan. Manajer bisnis melakukan pendekatan tidak hanya kepada karyawan, tetapi juga keluarga dan lingkungannya, sehingga perusahaan mengetahui apa yang memotivasi karyawan untuk bekerja (Usman, 2019). Pekerjaan yang tidak dilandasi motivasi kerja mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal (Sudiardhita et al., 2018). Hasil penelitian (Wahyudi, 2019), (Hendra, 2020) dan (Themba & Amin, 2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiasi. Seluruh karyawan PT Semen Tonasa (Persero) staf unit Tonasa IV menjadi populasi penelitian ini berjumlah 102 orang. Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan pendekatan Slovin, diperoleh sampel sebanyak 50 orang. Model analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86757104
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.082
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *test statistic* yang diperoleh yaitu 0,104 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* di peroleh yaitu sebesar 0,200 sehingga data tersebut berdistribusi normal, dengan demikian pengujian asumsi untuk normalitas data terpenuhi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,581 ^a	,424	,406

Output : Data diolah SPSS, 2024

Menampilkan hasil pengujian koefisien determinasi pada Tabel 2 menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,424 atau 42,40%, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 42,40%, sedangkan sisanya 57,60% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	B	Std.Error	t	Sig.
(Constant)	9.758	6.518	5.100	.000
Disiplin Kerja (X1)	.572	.188	3.016	.004
Motivasi kerja (X2)	.482	.217	2.603	.010

Output : Data diolah SPSS, 2024

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t variabel disiplin kerja sebesar +3,016, sedangkan nilai t-statistik sebesar 1,671, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan pengaruh positif dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,004 yaitu lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penyajian hipotesis kedua (H2) diterima yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung nilai variabel motivasi kerja +2,603 sedangkan nilai t-statistik sebesar 1,671, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan adalah positif dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,010, yang kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dengan uji T ditemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa (Persero). Artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk

menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Perusahaan PT Semen Tonasa (Persero). Hasil penelitian (Jufrizen, 2021) dan (Agustriani et al., 2022) mendukung penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dengan uji T ditemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa (Persero). Artinya motivasi kerja karyawan yang tinggi membuat karyawan tersebut mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Pemberian motivasi harus benar-benar dilakukan karena motivasi memegang peranan penting bagi karyawan, setiap tindakan seseorang dipandu oleh suatu kekuatan dalam dirinya yang disebut motivasi. Hasil penelitian (Rusydi et al., 2021), Themba & Amin (2021) dan (Putra & Fernos, 2023) mendukung penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Memotivasi karyawan dalam suatu organisasi bisa dibilang sederhana dan bisa juga menjadi masalah yang kompleks karena pada dasarnya orang mudah termotivasi dengan memberikan apa yang diinginkannya (Rustianingtyas et al., 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

SARAN

Penelitian ini menyarankan agar peneliti selanjutnya dengan topik serupa dapat menambahkan variabel penelitian lain selain variabel disiplin kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Bakar, H., & McCann, R. M. (2016). The mediating effect of leader-member dyadic communication style agreement on the relationship between servant leadership and group-level organizational citizenship behavior. *Management Communication Quarterly*, 30(1), 32–58.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Barima, H., & Arofah, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 48–55.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Ferdiansyah, M. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Program Pelatihan terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Di PT Angkasa Pura II (Persero). *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 1(2).
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Mukminin, A. A., Semmaila, B., & Ramlawati, R. (2020). Effect of education and training, work discipline and organizational culture on employee performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 19–29.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- Rustianingtyas, A. D., Tridayanti, H., & Arif, M. (2019). Analysis The Effect Of Compensation, Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance In Cv. Citra Mulya Perkasa Tanggulangin Sidoarjo. *Journal of World Conference (JWC)*, 1(2), 263–266.
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473–482.

- Segoro, W., & Pratiwi, W. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 880–888.
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E., Hasibuan, A., Dewi, I. K., Gandasari, D., & Purba, B. (2021). *Organisasi dan Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Themba, O. S., & Amin, A. (2021). Unsur Penentu Peningkatan Kinerja Manajerial PT Pos Indonesia (PERSERO). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 380–390.
- Tio, D., & Rustam, T. A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Istana Citra Indah. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(4).
- Usman, B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Pgri Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 5(1).
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360.