

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SLS BEARINDO

Hotman Napitupulu *)

***) Dosen Program Magister Manajemen FE UNKRIS**

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : hotmannap@yahoo.com

Abstract: Competition in the business world is getting tougher, companies are competing to find and improve the quality of their resources in order to achieve the desired goals of the company efficiently and effectively. This study aims to examine the effect of work discipline and motivation on the performance of employees of PT. SLS Bearindo. The analytical method used is quantitative analysis using primary data by distributing questionnaires given to PT.SLS Bearindo employees with a sample of 92 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed a positive and significant effect simultaneously between work discipline and motivation on employee performance. partially between work discipline on employee performance has a significant effect and between motivation on employee performance has a significant effect.

Keywords: Work discipline, motivation and employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini sangat pesat, persaingan semakin ketat, sehingga perusahaan berusaha mencari dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dengan efisien dan efektif. Motivasi kerja karyawan dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong mereka melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Disamping itu, motivasi dapat pula meningkatkan kerja karyawan yang berorientasi kepada tujuan dan memiliki target kerja yang jelas baik individual maupun kelompok.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai (Hasibuan 2016). Motivasi adalah salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab motivasi dapat mendorong karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi memiliki alat ukur, diantaranya: motivasi dalam berprestasi, motivasi dalam berafiliasi dan motivasi dalam berkuasa.

Kinerja karyawan yang baik juga dipengaruhi oleh disiplin kerja oleh para karyawannya. PT SLS Bearindo sekarang ini, permasalahan tersebut yaitu masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam waktu bekerja, masih ada karyawan yang terlambat masuk dan masih ada karyawan yang tidak menandatangani absensi.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT SLS Bearindo.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Selanjutnya menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Menurut Siswanto (2016) definisi disiplin kerja adalah “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri.

Motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya. Menurut Hasibuan (2016), pengertian motivasi adalah hal-hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Sunyoto (2013), faktor-faktor motivasi ada enam yaitu: 1). Promosi; Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. 2). Prestasi Kerja; Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan. 3). Pekerjaan itu sendiri; Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak. 4). Penghargaan; Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5). Tanggung Jawab; Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing. 6). Pengakuan; Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan.

Kinerja

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Menurut Mangkunegara (2013), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dessler (2012), kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono, (2002) adalah: 1). Efektifitas dan efisiensi; Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien. 2). Otoritas (wewenang); Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut. 3). Disiplin; Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja. 4). Inisiatif; Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SLS Bearindo yang tercatat sejumlah 120 karyawan. Untuk menentukan sampel dari populasi yang ditetapkan, perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah $n = 120$ dengan rumus Slovin didapat sampel sebanyak 92 karyawan. (Ghozali, 2016). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik data kualitatif merupakan data primer, dimana mendapatkannya melalui angket. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Data

Instrumen penelitian adalah berupa tes yang bersifat mengukur, karena berisi tentang pertanyaan dan pernyataan yang alternatif jawabannya memiliki standard jawaban tertentu, benar salah maupun skala jawaban. Instrumen yang berisi jawaban skala, berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya berbantu skala deskriptif atau skala garis (Sukmadinata, *et al*, 2010)

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut memiliki ketepatan dalam melakukan pengukuran, atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut dapat benar-benar mengukur apa yang hendak diukur (Arikunto, 2014). Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antar butir skor instrumen dalam suatu faktor dan mengkorelasikan antar skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor bernilai positif dan besarnya 0.3 keatas maka faktor tersebut merupakan variabel yang kuat.

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 92 responden tentang instrumen disiplin kerja, dengan jumlah 10 pernyataan; instrumen motivasi 6 pernyataan dan instrumen kinerja karyawan 10 pernyataan dengan total skor setiap responden. Hasil pengujian terhadap 26 butir pernyataan untuk variabel penelitian yang terdiri dari disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid, artinya responden telah memahami dan responden konsisten pada butir pernyataan yang diajukan.

Uji Reliabilitas

Menurut Santoso (2013), reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha* (α). Jika jumlah butir pertanyaan untuk masing-masing variable kurang dari sepuluh item, maka angka kriteria untuk mengukur reliabilitas instrument adalah 0.20. Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0.60. Dari hasil pengujian reliabilitas semua variable item dinyatakan reliabel, artinya semua alat yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adakah benar dan konsisten atau ajek

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter				
	R ²	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Disiplin Kerja	0.787	7.068	0.123	0.000	0.05
Motivasi			1.198	0.000	

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai F-hitung (163,979) lebih besar dari F-tabel (3,10). maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,787, artinya kontribusi disiplin kerja dan motivasi sebesar 78,7%, sedangkan sisanya sebesar 11,3% disumbangkan oleh faktor lain.

Hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.068 + 0.123 X_1 + 1,198 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,123, artinya apabila terjadi peningkatan disiplin kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bernilai tetap. Koefisien motivasi sebesar 1,198, artinya jika ada peningkatan motivasi, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi jika variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Pembahasan

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SLS Bearindo, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014) menyimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Oleh sebab itu disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila seorang karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja maka ia akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara dimensi-dimensi disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SLS Bearindo, hal ini didukung oleh penelitian terdahulu menurut Sutrisno (2014) bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah dorongan atau gejolak yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing (Murtie, 2012). Mangkunegara (2013) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya (Jasmani & Mustofa, 2013). Dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara dimensi-dimensi Motivasi dengan kinerja karyawan.

Dari hasil beberapa analisis tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan tergolong dalam kriteria tinggi yang menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu memenuhi disiplin kerja yang baik. motivasi yang dimiliki karyawan menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat yang tinggi berkomitmen dalam bekerja. Menyimpulkan dari hasil penelitian ini dimana kinerja dari karyawan yang ditentukan oleh adanya disiplin kerja dan motivasi, maka perusahaan harus memonitor kinerja karyawan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, dan rendahnya kinerja karyawan dan masalah karyawan lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa: 1). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT SLS Bearindo, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin meningkat dan membaik pula kinerja karyawan. 2). Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT SLS Bearindo, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja, kinerja karyawan akan turut serta meningkat dan semakin baik.

Saran

Saran yang dapat direkomendasikan adalah sebagai berikut: 1). Bagi perusahaan Untuk meningkatkan disiplin kerja, perusahaan harus memperbaiki indikator ketaatan pada peraturan kerja karena hal ini dapat meningkatkan disiplin kerja. Dan perusahaan sebaiknya lebih tegas dalam memberikan penghargaan dan sanksi terhadap karyawan. Hendaknya terus melakukan pengembangan ketrampilan karyawan baik dengan cara latihan, pengembangan kompetensi, perbaiki lingkungan kerja, pengadaan kompensasi, berkomitmen terhadap organisasi, dan sebagainya. 2). Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan pemberian motivasi terhadap karyawan, karena dengan motivasi akan memberikan dorongan bagi karyawan agar mereka bersemangat dalam bekerja, dan dengan motivasi yang tinggi untuk mencapai kedudukan yang ingin dicapai sehingga karyawan akan merasa terdorong dan bergairah dalam pekerjaannya. Dengan pemberian motivasi yang baik menciptakan kualitas kinerja yang baik dan tercapainya tujuan perusahaan. 3). Bagi perkembangan pengetahuan perlu menjadi pertimbangan bahwa hasil penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut, terutama dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia pada umumnya lalu disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2012. *Human Resource Management*. New Jersey: John Willey and Sons
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jasmani, Asf, dan Mustofa, Syaiful. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- McClelland, David C. 2012. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs. The Achieving Society*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murtie, Afin. 2012. *Menciptakan SDM Berkuwalitas*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ranupandjojo, Heidjrachman dan Husnan Suad. 2004 *Manajemen Persoalia*. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPFE..

- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2013. *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siswanto, Bejo. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sunyoto, Danang. 2013. *Prinsip-Prinsip Motivasi Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana.