

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung)

Eko Prasetyo¹, Farid Riadi², Nenny Rinawati³, Retno Resawati⁴

STIE Pasundan, Bandung^{1,2,3,4}

E-mail: ekopras@gmail.com¹, farid@stiepas.ac.id², nenny@stiepas.ac.id³, retno@stiepas.ac.id⁴

ABSTRACT

Individual motivation in the organization is a significant contribution to improving employee performance and work discipline, where the more disciplined employees are, the better their performance will be. This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance. The research method used is a survey research method with a sample of employees who work at a credit guarantee company in Bandung. The sample in this study was 40 employees. Researchers use path analysis techniques to answer the problem formulation that has been set previously. The results showed a significant effect of motivation and work discipline on employee performance. The study results recommend that the company further improve employee motivation and work discipline to achieve optimally.

Keywords: motivation, work discipline, employee performance.

ABSTRAK

Motivasi individu dalam organisasi merupakan salah satu kontribusi yang signifikan bagi peningkatan kinerja karyawan demikian pula dengan disiplin kerja, dimana semakin disiplin pegawai akan semakin baik kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian survey dengan sample karyawan yang bekerja pada salah satu perusahaan penjamin kredit di Kota Bandung. Sample dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan. Peneliti menggunakan teknik analisis jalur untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian merekomendasikan pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat dicapai dengan optimal.

Kata Kunci: motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pentingnya Sumber Daya Manusia diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Sehubungan dengan tujuan organisasi maka pengelolaan sumberdaya manusia yang mumpuni merupakan salah satu tujuan dari perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Indikator berkualitasnya sumber daya manusia didalam organisasi diindikasikan dengan kinerja yang optimal.

Menurut penelitian yang dilakukan Suprihati (2014) mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu diantaranya faktor motivasi, disiplin kerja, pendidikan, pelatihan, pemberian insentif, dan lingkungan kerja.

Untuk mengetahui permasalahan penelitian maka peneliti melakukan telaah terhadap data empiric yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung tahun 2018 – 2019 belum mencapai nilai yang ditargetkan yaitu 100% pada masing – masing kriteria. Beberapa realisasi mengalami penurunan di tahun 2018 ke 2019. Jika dilihat dari rata – rata tahun 2018 yaitu 83,62%, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2019 yaitu menjadi 82,

75%. Meskipun penurunan nilai rata – rata ini terbilang kecil hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena diharapkan pada setiap tahun kinerja karyawan selalu mengalami peningkatan. Juga dilihat dari fenomena bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan yang disebabkan oleh izin/sakit, alfa, dan keterlambatan selama 3 bulan pertama di tahun 2020 mengalami fluktuasi. Total di bulan januari yaitu 22 orang, bulan february 29 orang, dan bulan maret 27 orang. Total perbulannya di atas 20 orang.

Salah satu faktor penting dalam menciptakan instansi yang unggul yaitu sumber daya manusia yang potensial dan produktif serta disiplin. Instansi yang memiliki SDM yang handal akan dapat menciptakan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, perilaku nyata yang dapat diperlihatkan oleh karyawan adalah dengan terciptanya prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai dengan tugas atau peran di dalam instansi atau organisasi. (Kong & Ho, 2016). Motivasi dan disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Hersona, & Sidharta, 2017; Wood, 2018; Lee & Raschke, 2016), dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang

motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

Berasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, maka metode penelitian ini adalah metode survey deskriptif analisis yaitu suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan di paparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian.

Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel bebasnya adalah Motivasi yang dinyatakan dengan (X1) yang merupakan kegiatan manajer yang mengharuskan atau mengusahakan agar pekerjaan terlaksananya sesuai dengan rencana

yang telah ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki, dan Disiplin yang dinyatakan dengan (X2) yang merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau peraturan yang telah ditetapkan.

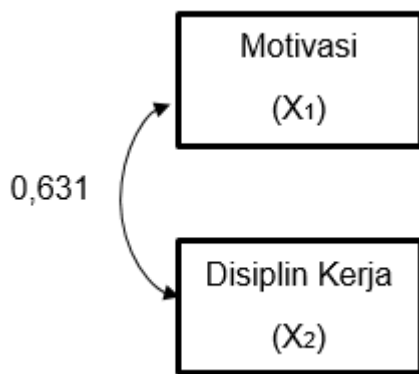
Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel tidak bebasnya adalah kinerja karyawan yang dinyatakan dengan (Y) yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan penjamin kredit di Kota Bandung. Untuk mengukur variable penelitian peneneliti menggunakan responden yang merupakan karyawan sebanyak 40 orang karyawan.

Dalam analisis ini digunakan diagram jalur untuk membatu konseptualisasi masalah-masalah atau untuk menguji hipotesis yang kompleks. Dengan menggunakan analisis ini dapat dihitung langsung dan tak langsung dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Jadi dalam hal ini persoalannya adalah sebab akibat.

HASIL dan PEMBAHASAN

Dalam melakukan Analisis Jalur atau Path Analysis, ada suatu persyaratan yang harus dipenuhi yaitu adanya hubungan atau korelasi antar variabel pada seluruh variabel bebas yang terlibat. Dalam penelitian ini berarti harus ada hubungan atau korelasi antara variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Hubungan antar variabel ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasinya.



Gambar 1. Hasil Korelasi

Diketahui bahwa hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja didapat nilai 0,631 yang mempunyai hubungan positif. Dapat dijelaskan bahwa hubungan antar variabel Motivasi (X1) dengan Disiplin Kerja (X2) dapat dinilai sebesar 0,631 sehingga jika dikaitkan dengan tabel diatas nilai r (Korelasi) mempunyai tingkat hubungan keeratan kuat dikarenakan interval koefisiennya diantara 0,60 – 0,799 dan searah karena nilainya positif.

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Pengaruh yang

dimaksud disini adalah pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel tersebut. Besarnya kontribusi pengaruh masing-masing variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur yang ada pada masing-masing variabel tersebut. Berdasarkan pada hasil perhitungan diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung sebagaimana diperlihatkan pada table 1.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

VARIABEL	PENGARUH LANGSUNG	PENGARUH TIDAK LANGSUNG			TOTAL PENGARUH
		X1	X2	Total	
Motivasi (X1)	14 %		14,4%	14,4%	28,4%
Disiplin Kerja (X2)	37,2%	14,4%		14,4%	52,2%
TOTAL pengaruh X1 dan X2 terhadap Y					80,6%
Epsilon					19,4%

Tabel 1 memperlihatkan bahwa variabel motivasi(X1) mempunyai pengaruh langsung sebesar 14% dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan disiplin kerja (X2) sebesar 14,4% , dan total pengaruhnya sebesar 28,4%.

Sedangkan, variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh langsung sebesar 37,2% dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan motivasi (X1) sebesar 14,4% sehingga total pengaruhnya sebesar 52,2%. Jadi, pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) menghasilkan pengaruh sebesar 80,6% dan sisanya 19,4% adalah pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis deskriptif merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi, dalam penelitian ini dilakukan penelitian tanggapan langsung responden mengenai kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini terhadap masing-masing indikator yang digunakan dalam penelitian.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa berdasarkan kriteria penafsiran, Motivasi mendapat kriteria cukup baik dengan penilaian 3,32. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap variabel motivasi.

Disiplin Kerja mendapat kriteria cukup baik dengan penilaian 3,33 Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap variabel disiplin kerja.

Kinerja karyawan mendapat kriteria cukup baik dengan penilaian 3,30. Hal ini menunjukkan responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap variabel Kinerja.

Hasil total pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,284 atau 28,4%. Dengan demikian dasarnya motivasi dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan hal berikut ini terbukti bahwa secara empiris adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil total Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 52,2% Dengan demikian pada dasarnya Disiplin Kerja dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini terbukti bahwa secara empiris adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Manajemen hanya ditunjukkan pada sumberdaya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah dtentukan.

Menurut Kong & Ho (2016) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal erat kaitannya dengan sifat, karakter, atau perilaku yang melekat pada diri seorang karyawan seperti motivasi. Sedangkan faktor eksternal erat kaitannya dengan faktor-faktor yang berasal dari Disiplin Kerja, lingkungan kerja, Kompensasi, Kompetensi, Budaya kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lee & Raschke (2016), Thaief & Baharuddin (2015) dan van der Kolk, van Veen-Dirks & ter Bogt (2019) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian mengindikasikan dengan adanya peningkatan motivasi kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai demikian pula dengan disiplin kerja. Dengan

tingginya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini simpulan yang diperoleh berdasarkan hasil keseluruhan pengolahan data serta interpretasi hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi termasuk dalam kategori cukup baik, disiplin kerja termasuk dalam kategori cukup baik dan kinerja karyawan termasuk dalam kriteria cukup baik.

Hasil penelitian membuktikan bahwa dengan adanya system pengendalian internal yang efektif dapat meningkatkan persediaan barang. Sehingga rekomendasi yang dapat diberikan adalah agar pihak perusahaan dapat menyusun dan membuat system pengendalian internal yang efektif.

REFERENSI

Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of leadership function, motivation and work discipline on employees' performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528-537.

Kong, D. T., & Ho, V. T. (2016). A self-determination perspective of strengths use

at work: Examining its determinant and performance implications. *The Journal of Positive Psychology*, 11(1), 15-25.

Lee, M. T., & Raschke, R. L. (2016). Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1(3), 162-169.

Thaief, I., & Baharuddin, A. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance. *Rev. Eur. Stud.*, 7, 23.

van der Kolk, B., van Veen-Dirks, P. M., & ter Bogt, H. J. (2019). The impact of management control on employee motivation and performance in the public sector. *European Accounting Review*, 28(5), 901-928.

Wood, A. J. (2018). Powerful times: Flexible discipline and schedule gifts at work. *Work, Employment and Society*, 32(6), 1061-1077.