

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Bulan Tati Fitria¹, Deti Racaliani Hardianti²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, Bandung^{1,2}
Email: bulan@stiepas.ac.id¹
Email: detiraca@gmail.com²

Abstract

The aim of this study is finding and analyzing the impact of motivation and work discipline on employee performance. This study uses the descriptive analysis and verification analysis with 35 respondents. In addition, this study uses path analysis. The result shows that motivation is adequate, the result of work discipline is acceptable, and employee performance is decent. The direct and indirect effect of motivation on performance is 0,369. The direct and indirect effect of work discipline on performance is 0,362. The entire effect is 0,731. Coefficient determination is 73.1% and the rest is 26.9% from the other variables that have effect on employee performance but they were not analyzed on this study.

Keywords: *motivation, work discipline, employee performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis verifikatif dengan jumlah responden 35 orang karyawan (populasi) dengan hasil penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memperoleh hasil cukup baik, disiplin kerja memperoleh hasil cukup baik, dan kinerja karyawan memperoleh hasil cukup baik. Sedangkan pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 0,369 dan pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja sebesar 0,362. Sehingga total pengaruhnya yaitu 0,731. Koefisien determinasi 73.1% dan sisanya sebesar 26.9% yaitu variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi tidak diteliti.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, kinerja.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang berkembang yang harus siap dalam memasuki era globalisasi. Dalam pelaksanaannya, era globalisasi ditandai dengan adanya perdagangan bebas sehingga persaingan pun dinilai tidak ada batasnya yang serba ketat, berat, cepat dan perlu perhitungan yang akurat dalam segala hal baik dari masyarakat dalam negeri maupun luar negeri yang sama-sama berkompetisi atau bersaing untuk mendapatkan suatu pekerjaan. Sumber daya manusia sangat berperan dalam memerankan perannya untuk mendapatkan keselamatan dan memperoleh pekerjaan yang baik dan Sumber Daya Manusia dapat dinilai sebagai salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu kegiatan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis didalam suatu organisasi, dimana sumber daya manusia tersebut merupakan hal yang penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan, tidak memandang dari bentuk perusahaannya dimulai dari perusahaan kecil hingga perusahaan yang besar. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena sumber daya manusia sebagai salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi.

Setiap organisasi atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik disegala bidang, termasuk di bidang industri. Disinilah organisasi atau perusahaan tersebut akan menggunakan sumber daya yang ada, dimana salah satu sumber daya tersebut ialah manusia yang menjadi penggerak organisasi atau perusahaan. Mengingat akan pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan kinerja yang telah direncanakan, maka suatu organisasi harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan mencapai tujuan kinerja yang baik.

Sample penelitian merupakan salah perusahaan yang bergerak dibidang industri yang memproduksi cat tembok, kayu, plamir, dan semen warna. Pabrik ini memiliki kapasitas produksi sekitar 40 ton perhari atau setara dengan 40.000 kg. Dalam pengolahannya memerlukan prosedur yang telah ditentukan perusahaan bagi karyawan. Industri komersial dituntut untuk bekerja lebih giat untuk tetap bertahan di dunia bisnis dan memiliki daya saing yang tinggi, maka perusahaan tersebut harus mampu melakukan pekerjaan secara lebih baik, efektif, dan efisien. Untuk mencapai itu semua, maka tidak dipungkiri peran penting dari sumber daya manusia dalam pencapaian kinerja karyawannya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Perusahaan yang merupakan perusahaan industri yang memproduksi cat saat ini dipimpin oleh direksi dengan jumlah total seluruh staff dan karyawan yaitu 136 orang yang dibagi ke beberapa divisi dan pembagian jumlah karyawannya tersebut proposional berdasarkan pelaksanaan dilapangan.

Kinerja karyawan yang baik merupakan kinerja yang optimal, kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. yang memiliki kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi serta mendapat dukungan organisasi tentu harus mampu memberikan hasil kerja yang baik juga. Sesuai yang dikemukakan oleh Wibowo (2010:7) bahwa kinerja

merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja yang baik dari karyawan tersebut menunjukkan baiknya kinerja individu. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Jadi bila kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi akan baik juga karena kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Individu dan kelompok harus bekerja sama agar tercipta keefektifitasan organisasi.

Berdasarkan data dilapangan diketahui bahwa kinerja karyawan mempunyai 6 kriteria dalam penilaian kinerja. Penilaian tersebut diantaranya adalah rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk mengeluarkan barang dari gudang yaitu dengan target pengerjaan 2,5 jam namun pada realisasinya mencapai 3,5 jam. Kedua yaitu rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk memasukkan barang ke gudang yaitu dengan target pengerjaan 2,5 jam namun pada realisasinya mencapai 3,5 jam. Proses memasukkan dan mengeluarkan barang dari gudang apabila menyita waktu yang terlalu lama akan membuat pekerjaan lain menjadi terbengkalai sehingga karyawan perlu ada kecepatan dalam bekerja. Ketiga yaitu persentase tingkat akurasi data barang di gudang dengan target sebesar 95% namun pada realisasinya sebesar 87%. Dalam mendata barang di gudang perlu ketelitian karena apabila tidak maka akan menyulitkan dalam peningkatan pelayanan distribusi, menyediakan data serta informasi yang akurat, aktual, dan akuntabel. Keempat yaitu persentase kesesuaian proses pengelolaan di gudang dengan ketentuan yang ada dalam SOP targetnya yaitu sebesar 90% namun pada realisasinya sebesar 76%. Karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP akan menimbulkan suatu kendala bagi karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kelima yaitu persentase jumlah laporan gudang yang dibuat tepat waktu dengan target sebesar 92% namun pada realisasinya sebesar 78%. Keterlambatan dalam membuat laporan tersebut menyebabkan hambatan bagi penyelesaian laporan selanjutnya. Dan yang kelima yaitu persentase barang yang mengalami kerusakan di gudang dengan target sebesar 5% namun pada realisasinya sebesar 10%. Resiko kerusakan atau hilang tentunya akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Dari data diatas dapat diduga bahwa kinerja karyawan masih belum optimal yang mungkin disebabkan karena adanya beberapa pekerjaan yang belum dikerjakan sebagaimana mestinya sehingga menyebabkan alur dari kinerja belum memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja yang belum optimal diduga dipengaruhi juga oleh motivasi yang belum optimal. Menurut Rivai & Sagala (2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan hal penting sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu dan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat merangsang kinerja karyawan yaitu dengan adanya motivasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Sehingga para karyawan memiliki prestasi dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Motivasi merupakan sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan atau menjadi sebuah dorongan bagi karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survey yang diketahui bahwa motivasi mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,14 dengan kriteria Cukup Baik. Hal tersebut diatas dapat dilihat dari berbagai dimensi, diantaranya Kebutuhan Fisiologi skornya sebesar 3,20 dengan kategori Cukup Baik artinya karyawan merasa bahwa kebutuhan fisiologinya seperti gaji yang mereka terima belum sesuai dengan apa yang diharapkan, Kebutuhan Rasa Aman skornya sebesar 3,10 dengan kategori Cukup Baik artinya karyawan belum mendapatkan rasa aman yang optimal saat bekerja, Kebutuhan Berafiliasi skornya sebesar 3,20 dengan kategori Cukup Baik artinya karyawan merasa kebutuhan berafiliasinya seperti interaksi dengan atasan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan, Kebutuhan Akan Penghargaan skornya sebesar 3,30 dengan kategori Cukup Baik artinya karyawan merasa penghargaan yang diberikan atasannya masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan, dan Kebutuhan Aktualisasi skornya sebesar 3,90 dengan kategori Cukup Baik artinya karyawan belum mempunyai kemampuan yang optimal saat bekerja.

Selain motivasi, kinerja karyawan yang belum optimal diduga dipengaruhi juga oleh disiplin kerja yang belum optimal. Seperti yang dikemukakan Wibowo (2010) bahwa tanpa dukungan motivasi dan disiplin perusahaan sulit mewujudkan tujuannya untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Disiplin kerja menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan adanya tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan menjadikan sesuatu yang sangat penting karena ketidakhadiran dan keterlambatan dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai. Ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Ketidaksiplinan karyawan salah satunya tercermin dari wujud ketaatan terhadap peraturan yang ada di dalam perusahaan.

Berdasarkan data kehadiran karyawan menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama 1 tahun rata-rata 7 dengan presentase sebesar 20,9%. Hal tersebut diatas dapat dilihat dari perkembangan setiap bulannya yakni Januari 6 dengan presentase 17,1%, Februari 7 dengan presentase 20%, Maret 7 dengan presentase 20,%, April 7 dengan presentase 20%, Mei 8 dengan presentase 23,9%, Juni 6 dengan presentase 17,1%, Juli 9 dengan presentase 25,7%, Agustus 8 dengan presentase 23,9%, September 8 dengan presentase 23,9%, Oktober 7 dengan presentase 20%, November 7 dengan presentase 25,7%, dan Desember 7 dengan presentase 20%. Dilihat dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa absensi karyawan masih jauh dari apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Perusahaan dalam pencapaian kinerjanya dituntut harus lebih baik lagi dari periode ke periode selanjutnya yang tentunya dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan mampu dan terampil tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal untuk mencapainya suatu tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis untuk memperoleh data dan informasi yang relevan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun tujuan yang dilakukan peneliti adalah untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Menurut Robbin (2013) menyatakan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek, salah satunya mematuhi jam kerja. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat menghambat jalannya program yang telah dibuat oleh perusahaan. Menurut Wibowo (2010) menyebutkan motivasi dapat diukur berdasarkan tanggung jawab karyawan dalam memenuhi pelaksanaan tugasnya dan hal tersebut terlihat dari ketepatan waktu dan kedisiplinan karyawan. Sejalan dengan pendapat Rivai & Sagala (2011) menyatakan disiplin sangat erat hubungannya dengan motivasi, kedisiplinan juga merupakan fungsioperatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi maka akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Hasil penelitian Wu, Hoque, Bacon & Bou Llusar (2015) membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Kinerja tidak bisa diperoleh hanya dengan memiliki kemampuan saja, karena hal ini tidak akan berarti apa-apa jika didalam diri karyawan tidak ada keinginan atau motivasi untuk bekerja dengan baik. Kemudian menurut Rivai & Sagala (2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan hal penting sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu dan perusahaan dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Sedangkan menurut Robbins (2013), kinerja individu di tempat kerja tidak hanya tergantung pada kemampuannya, tetapi juga pada motivasi yang dimilikinya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja memiliki keterkaitan dimana kinerja seseorang akan meningkat jika seseorang tersebut memiliki motivasi untuk bekerja.

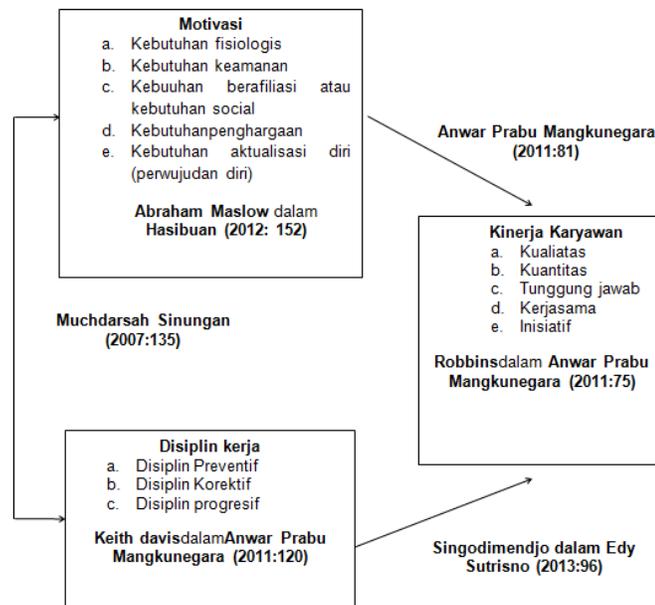
Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam membangkitkan karyawan agar bekerja dengan penuh semangat. Pusat perhatian disiplin tersebut merupakan ketaatan dan kepatuhan anggota organisasi kepada aturan organisasi. Demikian pula untuk perusahaan yaitu karyawan berkewajiban untuk taat dan patuh kepada aturan dan ketentuan perusahaan. Bahkan memberikan kontribusi kepada pengembangan perilaku.

Menurut pernyataan Rivai & Sagala (2011) bahwa tanpa dukungan disiplin kerja perusahaan sulit mewujudkan tujuannya untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Kemudian menurut Sinungan (2007) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja atau disiplin

merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Sejalan dengan pendapat Sutrisno (2013) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai. Disiplin kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja jadi apabila suatu perusahaan dapat mampu meningkatkan disiplin kerja maka tentunya perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan lebih cepat, kerusakanakan dapat diminimalisir, dan tingkat absensi akan dapat lebih baik.

Motivasi dan disiplin kerja dalam manajemen ditunjukkan kepada sumber daya manusia khususnya bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengerahkan potensi dan daya yang dimiliki bawahan agar mau bekerja sama secara produktif agar tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai. Begitu pula dengan disiplin, pimpinan selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik karena seorang manajer dikatakan manajer profesional apabila bawahannya memiliki disiplin yang baik. Menurut Siagian (2002) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kompensasi, pelatihan kerja karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja. Kemudian menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, persepsi, personalitas, pembelajaran, sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan dukungan motivasi dan disiplin kerja yang baik tentunya perusahaan dapat mewujudkan tujuannya untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi tentunya juga dengan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal (O'Boyle, Patel & Gonzalez-Mulé, 2016).



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan serangkaian langkah dan cara ilmiah yang dilakukan seorang peneliti untuk mendapatkan data dengan tujuan menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, metode deskriptif yaitu suatu metode dalam hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numeric (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Selain itu ada metode verifikatif digunakan untuk mencari korelasi atau pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti terhadap variabel lain yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dilakukan juga untuk menguji kebenaran suatu hipotesa melalui pengolahan data yang diperoleh dari responden yang dilakukan secara langsung.

Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena data motivasi dan disiplin kerja yang diperoleh berupa data kuantitatif. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan dikumpulkan, diolah, dianalisis, dan di proses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari dan kemudian akan dapat ditarik suatu kesimpulan. Tempat penelitian ini penulis mengadakan penelitian pada salah satu perusahaan yang berlokasi di Padalarang, Kabupaten Bandung Barat. Kegiatan penelitian dilakukan selama 6 bulan.

Operasional Variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (Independent Variable), Variabel bebas atau independent merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah motivasi sebagai "X1" dengan dimensi Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan berafiliasi, Kebutuhan akan penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri (Maslow dalam Hasibuan (2012) dan disiplin kerja sebagai "X2" dengan dimensi Disiplin preventif, Disiplin korektif dan Disiplin progresif (Rivai & Sagala, 2011).
2. Variabel Terikat (Dependent Variable), Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independent). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja sebagai "Y" dengan dimensi Kuantitas, Kualitas, Tanggung jawab, Kerjasama dan Inisiatif (Mangkunegara, 2011).

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau studi sensus. Sehubungan dengan populasi yang sedikit maka responden yang digunakan merupakan keseluruhan karyawan.

Metode Pengujian Data menggunakan uji validitas yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari nilai validitas disebuah item harus mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien korelasinya sama atau diatas 0,300 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi apabila nilai korelasinya dibawah 0,300 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

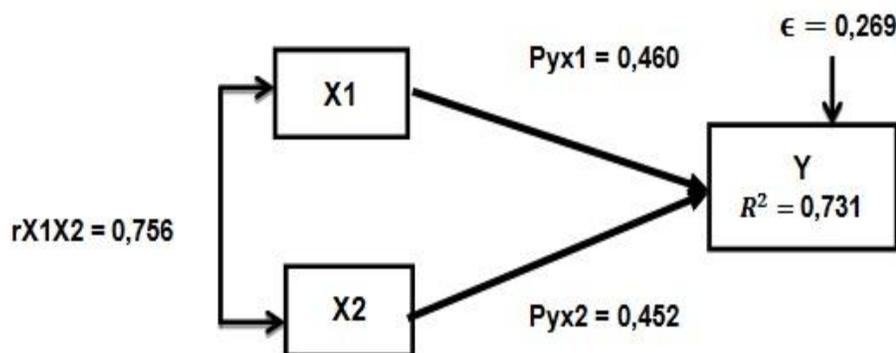
Sedangkan pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini akan dilakukan secara internal. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel. Tetapi sebaliknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui kontruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabilitas suatu kontruk variable dikatakan reliabel jika memiliki CA > 0.700.

Metode Analisis Data menggunakan analisis jalur adalah suatu bentuk terapan dari analisis multi regresi. Analisis jalur dikembangkan oleh Sewal Wright pada tahun 1934. 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. Pengaruh-pengaruh itu tercermin dalam koefisien jalur, yang sebenarnya koefisien regresi yang telah dibakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil rekapitulasi data diketahui jenis kelamin responden menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan sebanyak 4 orang atau 11,43% sedangkan jumlah laki-laki sebesar 31 orang atau sebesar 88,57%. Dengan demikian jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah responden perempuan. Usia responden menunjukkan mayoritas pada usia 20-30 tahun sebesar 54,28% kemudian diikuti usia 31-40 tahun sebesar 25,71% serta usia <41 tahun sebesar 20%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif yaitu 20-30 tahun sebesar 54,28%. Jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh pegawai sampai pendidikan SD berjumlah 10 orang atau sebesar 28,57%, pendidikan SMP berjumlah 11 orang atau sebesar 31,43% serta pendidikan SMA berjumlah 14 orang atau sebesar 40%.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel X1 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,460, variabel X2 mempunyai koefisien jalur 0,452. Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik pengaruh langsung (Direct Effect) maupun Pengaruh Tidak Langsung (indirect Effect).

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa pengaruh langsung variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,212 atau 21,2% dan pengaruh tidak langsung variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu sebesar 0,157 atau 15,7% sehingga total pengaruh variabel Motivasi (X1) yaitu sebesar 0,369 atau 36,9%. Sedangkan pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,205 atau 20,5%, dan pengaruh tidak langsung variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui variabel Motivasi (X1) yaitu sebesar 0,157 atau 15,7% sehingga total pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu sebesar 0,362 atau 36,2%.

Variabel Motivasi (X1) mempunyai total pengaruh sebesar 0,369 atau 36,9%, sedangkan Disiplin Kerja (X2) mempunyai total pengaruh sebesar 0,362 atau 36,2%. Maka dapat dilihat pada tabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja yaitu Motivasi.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) yang dinyatakan dalam presentase menggambarkan besarnya Total pengaruh semua variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,731 atau 73,1% dan besaran epsilon atau faktor lain yang tidak diteliti dan turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu $\epsilon = 0,269$ atau 26,9%, seperti kompensasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Variabel motivasi (X1) mempunyai 5 dimensi, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, maka diperoleh gambaran mengenai variabel motivasi (X1) memperoleh skor rata-rata sebesar 3,30 dengan kriteria penafsiran Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap variabel motivasi pada perusahaan. Berikut pernyataan yang tertinggi yang pertama yaitu Saya mempunyai kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik memperoleh skor rata-rata sebesar 3,63 dengan kategori Baik, karena adanya kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan maka pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan lebih baik dan akan memperoleh hasil pekerjaan yang sangat maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Pernyataan terbesar kedua yaitu Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi para karyawan yang membutuhkan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,54 dengan kategori Baik sehingga dengan tersedianya perlengkapan kesehatan seperti peralatan P3K dan obat-obatan maka karyawan tidak perlu khawatir apabila saat bekerja dan akan merasa lebih aman saat bekerja. Serta pernyataan terbesar ketiga yaitu Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya memperoleh skor rata-rata sebesar 3,51 dengan kategori Baik, sehingga dengan diakuinya hasil kerja para karyawan oleh perusahaan tersebut maka membuat karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan akan berusaha meningkatkan pekerjaan supaya lebih baik lagi.

Adapun pernyataan dengan nilai terendah pertama yaitu Saya memprioritaskan hal yang lebih penting saat bekerja dengan Skor rata-rata 2,86 dengan kategori Cukup Baik, pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang tidak dapat profesional saat bekerja dalam

menentukan prioritas seperti untuk memisahkan antara urusan pribadi dan urusan pekerjaan sehingga menyebabkan berkurangnya konsentrasi karyawan terhadap pekerjaannya saat bekerja. Pernyataan terkecil yang kedua yaitu Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup amandengan Skor rata-rata 3,03 dengan kategori Cukup Baik, keadaan ruangan yang berdebu dan peralatan kurang tertata dengan rapih membuat karyawan merasa kurang aman dan nyaman karena hal tersebut sangat mengganggu terhadap kenyamanan para karyawan terutama kenyamanan rasa aman bagi keselamatan dan kesehatan para karyawannya. Dan pernyataan terkecil yang ketiga yaitu Saya selalu berinteraksi dengan atasan memperoleh Skor rata-rata sebesar 3,06 dengan kategori Cukup Baik, fakta dilapangan bahwa sikap pimpinan yang tidak terlalu akrab dengan bawahannya membuat bawahan menjadi merasa canggung untuk berinteraksi dengan atasannya, kecuali karyawan yang mau berinteraksi merupakan karyawan yang berkomunikasi hanya sekedar membahas pekerjaan saja.

Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai 3 dimensi, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, maka diperoleh gambaran mengenai variabel disiplin kerja (X2) adalah skor rata-rata 3,30 dengan kriteria penafsiran Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap variabel disiplin kerja. Berikut pernyataan yang tertinggi pertama yaitu Saya selalu istirahat tepat waktu memperoleh skor rata-rata sebesar 3,57 dengan kategori Baik, sehingga membuat proses dalam memulai kembali suatu pekerjaan setelah waktu istirahat selesai tidak terhambat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Pernyataan terbesar kedua yaitu Perusahaan selalu menerapkan sanksi dalam upaya meningkatkan kinerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,60 dengan kategori Baik sehingga karyawan akan mempunyai rasa disiplin yang lebih tinggi dan membuat kinerja karyawan tersebut tidak menurun. Pernyataan terbesar ketiga yaitu Perusahaan selalu memberikan surat peringatan bertahap kepada karyawan yang melakukan pelanggaran memperoleh dengan skor rata-rata sebesar 3,74 dengan kategori Baik, dengan adanya surat peringatan bertahap karyawan yang melanggar aturan maka akan menjadi suatu peringatan kepada seluruh karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan dan setiap karyawan harus dengan cepat untuk melakukan perbaikan diri.

Adapun pernyataan dengan nilai terendah pertama yaitu Perusahaan selalu memberikan sanksi yang tepat memperoleh skor rata-rata sebesar 2,71 dengan kategori Cukup Baik, dalam upaya meminimalisir tingkat pelanggaran perusahaan menerapkan sanksi namun sanksi yang diberikan perusahaan terkadang tidak sesuai dengan pelanggaran yang dibuat sehingga membuat karyawan merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan. Pernyataan terkecil kedua yaitu Perusahaan menerapkan sanksi berat dengan pemecatan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,03 dengan kategori Cukup Baik, dengan sanksi pemecatan menyebabkan karyawan menjadi lebih disiplin dan takut untuk melakukan suatu kesalahan namun justru malah membuat karyawan tersebut sulit berkembang karena merasa takut atau merasa dibatasi untuk mencoba hal baru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Serta pernyataan terkecil ketiga yaitu Perusahaan selalu memberikan evaluasi bagi karyawannya memperoleh skor rata-rata sebesar 3,06 dengan kategori Cukup Baik, karyawan merasa perusahaan jarang untuk melakukan evaluasi sehingga karyawan seringkali merasa tidak tahu sejauh mana hasil kerja atau informasi-informasi penting yang berhubungan dengan pekerjaan.

Variabel kinerja (Y) mempunyai 5 dimensi, yaitu kuantitas, kualitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, maka diperoleh gambaran mengenai variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh skor rata-rata sebesar 3,30 dengan kriteria penafsiran Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap variabel kinerja. Berikut pernyataan yang tertinggi pertama yaitu Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memperoleh skor rata-rata sebesar 3,63 dengan kategori Baik, sehingga pekerjaan akan lebih mudah untuk dapat terselesaikan karena setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.

Pernyataan terbesar kedua yaitu Saya selalu mencari solusi untuk masalah pekerjaan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,54 dengan kategori Baik, dengan adanya solusi atas masalah atau kesulitan yang dihadapi para karyawan maka kesulitan-kesulitan yang ditemukan saat bekerja dapat terpecahkan dan membuat pekerjaan menjadi dapat terselesaikan. Dan pernyataan terbesar ketiga yaitu Saya selalu bersosialisasi dengan rekan kerjadengan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,46 dengan kategori Baik sehingga membuat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak akan merasa jenuh karena bisa diselang dengan adanya komunikasi antar sesamarekan kerja membuat para karyawan merasakan rasa kekeluargaan yang tinggi.

Adapun pernyataan dengan nilai terendah pertama yaitu Saya bersedia bekerja keras dalam pencapaian target mereoleh skor rata-rata sebesar 2,86 dengan kategori Cukup Baik, karyawan tidak menyanggupi untuk bekerja keras dalam memenuhi target seperti lembur sehingga pekerjaan karyawan ditumpuk dan dikerjakan saat jam kerja saja. Akibatnya, pekerjaan akan jauh lebih lama untuk dapat terselesaikan. Pernyataan terkecil kedua yaitu Saya bertanggung jawab penuh atas setiap keputusan yang saya ambil memperoleh skor rata-rata sebesar 3,14 dengan kategori Cukup Baik, keputusan yang diambil oleh karyawan sesekali hasilnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan yang membuat karyawan merasa takut perusahaan akan memberi sanksi atas keputusan yang telah diambil tersebut sehingga karyawan merasa enggan untuk bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambilnya. Dan pernyataan terkecil ketiga yaitu Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat memperoleh skor rata-rata sebesar 3,20 dengan kategori Cukup Baik, dikarenakan banyak karyawan yang enggan untuk mengikuti kerja lembur maka pekerjaan akan semakin lama terselesaikan. Serta pernyataan Saya selalu mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik memperoleh skor rata-rata sebesar 3,20 dengan kategori Cukup Baik, sebagian besar karyawan dalam menyelesaikan tugashanya menunggu perintah atau intruksi dari atasan sehingga proses terselesaikannya pekerjaan pun menjadi terhambat.

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang terdapat pada tabel 4.64, terlihat bahwa: Total pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,369 atau 36,9%. Total pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,362 atau 36,2%. Hasil total pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,731 atau 73,1% dan besaran epsilon adalah $P_{y\epsilon} = 0,269$ atau 26,9% yaitu seperti kompensasi, pelatihan kerja karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Motivasi dan disiplin kerja dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia 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 ditentukan. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritas pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Begitu pula dengan disiplin kerja, manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik, seorang manajer dikatakan efektif apabila bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Tanpa dukungan motivasi dan disiplin kerja perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya untuk mencapai kinerja karyawan yang diinginkan. Perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil tetapi yang penting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja maksimal (Wu, Hoque, Bacon & Bou Llusar, 2015). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lăzăroiu (2015), Nadeem, Ahmad, Abdullah & Hamad (2014) dan Hassan (2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dari pembahasan dan hasil penelitian bahwa Motivasi berada pada kategori CukupBaik. Disiplin kerja berada pada kategori Cukup Baik. Kinerja karyawan berada pada kategori CukupBaik. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil dari perhitungan menggambarkan besarnya kontribusi semua variable Motivasi (X1) dan DisiplinKerja (X2) dalam menentukan variasi Kinerja (Y) adalah sebesar 0,731 atau 73,1% dan besaran faktor lain seperti kompensasi, pelatihan kerja karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Untuk meningkatkan motivasi agar karyawan dapat focus dalam memprioritaskan hal yang lebih penting saat bekerja sebaiknya perusahaan memberikan liburan berkala minimal satu tahun sekali yang melibatkan seluruh karyawan agar setiap karyawan bias menyegarkan pikirannya baik dari aktivitas kerja maupun dari urusan pribadinya. Untuk meningkatkan disiplin kerja sebaiknya perusahaan harus selalu memperhatikan dan memberikan evaluasi untuk setiap aktivitas yang dilakukan oleh karyawannya agar setiap pekerjaan yang dilakukan jauh lebih efektif dan efisien, sebaiknya perusahaan menganalisa pelanggaran yang terjadi sebelum memberikan sanksi agar pemberian sanksi tepat dan pelanggaran tersebut tidak terulang kembali, kemudian sebelum diambil langkah pemberian sanksi terberat hingga pemecatan sebaiknya perusahaan memberikan sanksi potong gaji apabila 3x kesalahan yang sama terulang dalam sebulan agar setiap karyawan konsisten dalam melaksankan tugas dan tanggungjawabnya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kerja atau pengarahan agar karyawan mengetahui cara bekerja dengan cepat dan tepat, sebaiknya perusahaan memberikan kebijakan upah yang tepat bagi karyawan yang mengikuti lembur agar karyawan tidak malas untuk bekerja lembur untuk menyelesaikan target kerjanya, kemudian sebaiknya perusahaan dapat memberi penghargaan bagi karyawan yang berani mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan karena untuk mengambil sebuah keputusan tersebut harus ada sebuah pemikiran yang matang, rasa inisiatif dari dalam diri dan tentunya harus dapat dipertanggung jawabkan.

REFERENSI

- Hassan, S. (2016). Impact of HRM practices on employee's performance. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6(1), 15-22.
- Lăzăroiu, G. (2015). Employee motivation and job performance. *Linguistic and Philosophical Investigations*, (14), 97-102.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nadeem, M., Ahmad, N., Abdullah, M., & Hamad, N. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance (A Case Study of Private firms: Multan District, Pakistan). *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 36, 51-58.
- O'Boyle, E. H., Patel, P. C., & Gonzalez-Mulé, E. (2016). Employee ownership and firm performance: a meta-analysis. *Human Resource Management Journal*, 26(4), 425-448.
- Rivai, V. % Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behaviour, (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, (Sondang). 2007. Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2007). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wu, N., Hoque, K., Bacon, N., & Bou Llusar, J. C. (2015). High-performance work systems and workplace performance in small, medium-sized and large firms. *Human Resource Management Journal*, 25(4), 408-423.