

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA MAKMUR LESTARI DI PONTIANAK

Nella Rita Lavenia

Email: nella.ella8816@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari Di Pontianak. Penelitian ini merupakan penelitian metode kuantitatif dengan menggunakan angket dan data sekunder sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian berjumlah 39 responden pada PT. Sumatera Makmur Lestari Di Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *sampling* jenuh. Pembahasan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), analisis regresi berganda, uji F dan uji T. Alat analisis yang digunakan adalah IBM SPSS versi 22. Berdasarkan pada hasil penelitian, disimpulkan bahwa: disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai Sig. $0,11 < 0,05$. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig. $0,878 < 0,05$. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig. $0,183 < 0,05$.

KATA KUNCI: disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia juga yang dapat membuat perusahaan mencapai tujuan yang di harapkan. Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu di perhatikan, di jaga, di perhatikan, serta dikembangkan oleh organisasi. Maka dari itu setiap sumber daya manusia juga diberikan adaptasi disiplin dan dorongan motivasi kerja untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan baik yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

1.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan menurut Hasibuan (1997: 213) dalam Sinambela (2012: 239).Maka dari itu disiplin kerja didalam perusahaan adalah untuk mengatur setiap karyawan untuk menaati aturan dan berperilaku dengan baik yang fungsinya untuk melancarkan kinerja pada karyawan.Berikut ini adalah indikator disiplin kerja menurut Mangkunegara (2002: 132) yakni :

- a. Tanggung jawab
- b. Prakarsa
- c. Kerja sama
- d. Ketaatan

2. Motivasi Kerja

2.1 Definisi Motivasi Kerja.

Motivasi bagi perusahaan adalah pemberian semangat dalam bekerja agar karyawan bisa memberikan ide kreatif dan inovatif ke perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.Selain itu pemberian motivasi terhadap karyawan akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Maslow menyusun teori tentang kebutuhan manusia secara hierarkial yang termasuk dalam kelompok defisiensi secara hierarkis adalah fisiologis, rasa aman, kasih sayang dan penerimaan, dan kebutuhan akan harga diri. Mangkunegara (2005) dalam Aviati (2015: 55) menjabarkan hierarki Maslow sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologi
- b. Kebutuhan akan rasa aman
- c. Kebutuhan akan kasih sayang dan cinta
- d. Kebutuhan akan harga diri
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri

2.2 Indikator Motivasi Kerja

Berikut ini adalah indikator motivasi kerja menurut Tanjung (2004: 5) sebagai berikut :

- a. Bekerja sesuai standar
- b. Semangat Juang Tinggi
- c. Merasa berharga

- d. Bekerja keras
- e. Sedikit pengawasan

3. Kinerja Karyawan

3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi (Brahmasari, 2004:64). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya seperti tugas untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan Mangkunegara, (2017: 75) yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Keandalan
- d. Sikap

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan bentuk hubungan kausal, Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:63) adalah: suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bentuk penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumatera Makmur Lestari di Pontianak pada tahun 2009.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan didalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, (2007: 78). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 39 karyawan di PT Sumatera Makmur Lestari di Pontianak.

Skala Likert menurut Djaali (2008: 28) ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

suatu gejala atau fenomena pendidikan. Penggunaan skala likert dinilai dari angka satu sampai dengan lima, yaitu bobot satu dinyatakan sangat tidak setuju (STS), bobot dua dinyatakan tidak setuju (TS), bobot tiga dinyatakan netral (N), bobot empat dinyatakan setuju (S), dan bobot lima dinyatakan sangat setuju (SS).

PEMBAHASAN

1. UJI Validitas

1.1 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan pengujian validitas, nilai tabel r tabel sebesar 0,316 dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel. Untuk item XI.1 dan XI.2 dinyatakan tidak valid karena r hitung lebih kecil dari r tabel sehingga item XI.1 dan XI.2 tidak diikuti sertakan dalam pengujian selanjutnya. Item XI.3 sampai XI.8 dinyatakan Valid.

1.2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian validitas, nilai tabel r tabel sebesar 0,316 dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa item dari pernyataan variabel motivasi kerja adalah valid.

1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian validitas, nilai tabel r tabel sebesar 0,316 dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa item dari pernyataan variabel kinerja karyawan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

TABEL 1
HASIL REKAPITULASI UJI RELIABILITAS
DATA DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KINERJA KARYAWAN
PT. SUMATERA MAKMUR LESTARI

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,287	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,821	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,840	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 22,2022

Berdasarkan hasil dari tabel 3.4 menyatakan nilai Cronbach's Alpha dari disiplin kerja sebesar 0,287. Nilai Cronbach's Alpha dari Motivasi kerja sebesar 0,821. Nilai

Cronbach's Alpha dari Kinerja Karyawan sebesar 0,840. Dan dari ketiga variabel tersebut reliabel untuk di gunakan karena lebih besar dari koeisien alpha.

3. Uji Asumsi Klasik

Berikut merupakan hasil uji asumsi klasik yang digunakan didalam penelitian. Hasil pengujian di sajikan dalam bentuk tabel rekapitulasi yang terdapat pada tabel 2.

TABEL 2
HASIL REKAPITULASI UJI ASUMSI KLASIK
DATA DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KINERJA KARYAWAN
PT. SUMATERA MAKMUR LESTARI

No.	Uji Asumsi Klasik	Nilai Cronbach's Alpha
1	Uji Normalitas	Diperoleh nilai <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> sebesar 0.200. (0.200>0.05).
2	Uji Linearitas Disiplin Kerja Uji Linearitas Motivasi Kerja	Diperoleh nilai <i>Deviation From Linearity</i> sebesar 0,474. (0,474>0,05). Diperoleh nilai <i>Deviation From Linearity</i> sebesar 0,275. (0,275>0,05).
3	Uji Multikolinearitas	Diperoleh nilai VIF dari masing-masing variabel adalah 1,019. (1,019<10).
4	Uji Heteroskedastisitas	Diperoleh nilai Signifikansi dari variabel disiplin kerja sebesar 1.000 (1.000>0,05), dan nilai Signifikansi dari variabel motivasi kerja sebesar 1.000 (1.000>0,05).

Sumber: Data Olahan SPSS 22,2022

Berdasarkan pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh data telah valid dan dapat digunakan ke tahap penelitian berikutnya.

Pembahasan Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari di Pontianak.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil pengujian yang telah diperoleh, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 0,025 X_1 + 0,223 X_2$$

TABEL 3
HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
DATA DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA
KARYAWAN PT. SUMATERA MAKMUR LESTARI

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.572	8.756		2.692	.011
	TOTAL DISIPLIN KERJA	.033	.210	.025	.155	.878
	TOTAL MOTIVASI KERJA	.199	.147	.223	1.356	.183

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2022

Berdasarkan persamaan tersebut hasil penilaian terhadap persamaan regresi linear berganda adalah disiplin kerja mempunyai nilai 0,025, dan motivasi kerja mempunyai nilai 0,223. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari model regresi yang telah diperoleh, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,025 yaitu artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka baik juga kinerja karyawan di perusahaan.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,225 yaitu artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan, maka baik juga kinerja karyawan di perusahaan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinyadigunakan untuk mengukur seberapa jauhkemampuan model dalam menerangkanvariabel terkait.Menurut Sugiyono 2017: 257, Rumusuji signifikansikoefisien determinasi (R²):

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Berikut ini uji koefisien determinasi (R²) dari penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel 4:

TABEL 4
HASIL UJI KOEISIEN DETERMINASI (R²)
DATA DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
PT. SUMATERA MAKMUR LESTARI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.221 ^a	.49	-.4	3.31195	1.674
a. Predictors: (Constant), TOTAL MOTIVASI KERJA , TOTAL DISIPLIN KERJA					
b. Dependent Variable: TOTAL KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Output SPSS versi 22, 2022

Dari Tabel 4 dapat di lihat pada kolom R *Square* sebesar 0,49. Sehingga hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh 49 persen terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 51 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel disiplin kerja dan motivasi kerja yang tidak termasuk dan tidak dianalisis pada penelitian ini.

2. Uji F

Uji F adalah uji kelayakan model yang dibentuk bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap dependen.Untuk mengetahui hasil uji F maka dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

TABEL 5
HASIL UJI KELAYAKAN MODEL (UJI F)
DATA VARIABEL DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA
KARYAWAN
PT SUMATERA MAKMUR LESTARI PONTIANAK

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.192	2	10.096	2.920	.000 ^b
	Residual	394.885	36	10.969		
	Total	415.077	38			

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), TOTAL MOTIVASI KERJA, TOTAL DISIPLIN KERJA

Sumber: Output SPSS versi 22, 2022

Berdasarkan Tabel 5, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut: Kriteria uji hipotesis: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 2,920 dengan menggunakan taraf kesalahan sebesar lima persen ($\alpha = 0,05$), maka didapatkan F_{tabel} sebesar 1,688. Nilai F_{hitung} (2,920) lebih besar dari F_{tabel} (1,688) serta hasil uji F simultan menunjukkan Sig. F sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Sehingga uji hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, atau ada hubungan secara signifikan antara variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

7. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi antara variabel independen dan dependen. Hasil uji t_{hitung} dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

TABEL 6
HASIL UJI PARSIAL/ UJI T
DATA VARIABEL DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA
KARYAWAN
PT SUMATERA MAKMUR LESTARI PONTIANAK

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.572	8.756		2.692	.011
	TOTAL DISIPLIN KERJA	.033	.210	.025	.155	.878
	TOTAL MOTIVASI KERJA	.199	.147	.223	1.356	.183

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2022

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat disimpulkan, pengujian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diketahui nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 0,155 dan t_{tabel} sebesar 1,688 sehingga t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,155 < 1,688$), maka H_0 diterima, H_a ditolak. Hal ini menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai sig. sebesar 0,878 dan derajat sig. yang digunakan adalah 0,05, dimana $0,878 > 0,05$ maka H_1 ditolak, artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya pengujian hipotesis kedua pengujian motivasi terhadap kinerja karyawan nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 1,356 dan t_{tabel} sebesar 1,688 sehingga t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,356 < 1,688$), maka H_0 diterima, H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai sig. sebesar 0,183 dan derajat sig. yang digunakan adalah 0,05, dimana $0,183 > 0,05$ maka H_2 ditolak, artinya variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari di Pontianak, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

- a. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik kinerja karyawan.
- c. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja, maka semakin baik kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Diharapkan perusahaan untuk memberikan disiplin kerja terhadap terhadap para karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan dapat menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dan perusahaan juga menerapkan motivasi kerja kepada karyawan yang berguna untuk mendorong kebutuhan dari dalam diri para karyawan yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan perusahaan.
- b. Berdasarkan pada hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai sebesar 49 %, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh sedang terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari di Pontianak, dan terdapat beberapa variabel lainnya yang dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Febrianto, A., Hairudinor & Musprion. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Tiga Daun Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. 9 (1), 99-112.
- Lampengan, P., Massie, D.D.J., & Roning, F. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepercayaan, dan Sikap Konsumen Terhadap Minat Beli Pengguna Online Shop Zalora Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis Unsrat Manado. *Jurnal EMBA*. 7(4), 5693-5702.
- Lestari, D.A. & Hidayanti, A.N. (2017). Pengaruh Rasio Keuangan, Ukuran Perusahaan dan Corporate Social Responsibility Terhadap Agresivitas Pajak Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Accounting Global Journal*. 1(1). 285-299.
- Mangkunegara, A.A., Anwar, P. & Psi, M.S.I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariatin, E. & Hrp, I.N., (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Mindari, E. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 5(1), 15-27.
- Priyanto, D. (2018). SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Supomo, R. & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Suwandi , E. (2019). Analisis Kepuasan Menggunakan Skala Likert Pada Layanan Speedy Yang Berimigrasi ke Indihome. *Jurnal Teknik Elektro Universitas Tanjung Pura*. 1(1). 1-11.
- Wahjono, S.I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

