Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Tehadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Sub Divisi Regional Bondowoso)

Analysis of the Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance
(Case Study on Logistics Company General Affairs Agency of Bondowoso Regional Sub Division)

Febbri Iga Pramana Putra, Seno Sumowo, S.E., M.M, Nur Saidah, S.E., M.M
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Pengaruh motivasi kerja terhadapkinerja karyawan. (3) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 81 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sensus.*Dari hasil penelitian ini dinyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance: (1) The influence of work discipline on employee performance. (2) Effect of work motivation on employee performance. (3) Effect of work discipline and work motivation on employee performance. The sample in this study were 81 respondents. The sampling technique uses a census. From the results of this study stated that work discipline has a positive and significant influence on employee performance, work motivation has a positive and significant influence on employee performance, work discipline and work motivation has a positive and significant influence on employee performance
Key words: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era sekarang, manajemen sumber daya manusia yang bebasis kompetensi dimana sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi haruslah memiliki kompetesi yang dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat tetap hidup dan berkembang, sehingga pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dari rekruitment haruslah berorientasi pada model kompetensi.

Peran manajemen SDM sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya setiap orang mempunyai potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap SDM yang bersangkutan.

Perusahaan yang menjadi obyek penelitian ini adalah Perusahaan Umum BULOG merupakan perusahaan umum milik negara, yang bergerak dalam distribusi Beras yang layak pangan bagi masyarakat umum. BULOG terdapat di setiap propinsi, kabupaten, dan kota madya di seluruh Indonesia. Perum BULOG merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertugas menampung beras didalam gudang untuk kemudian di distribusikan kepada masyarakat umum. Yang akan dijadikan obyek tempat penelitian yaitu Perusahaan Umum BULOG Sub Divisi Regional Bondowoso yang terletak di Jalan Jendral Ahmad Yani 62/B Kelurahan Nangkaan Kecamatan Bondowoso Kabupaten Bondowoso.Dalam usahanya untuk meraih kinerja yang optimal. Perum Bulog Sub Divre Bondowoso tidak luput dari persoalan penurunan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja dan motivasi kerja para karyawan yang turun.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting karena tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi karyawan tersebut mencapai hasil yang Optimal. Semakin baik disiplin kerja kayawan, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjannya secara positif atau secara negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat

pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

DISIPLIN KERJA

Rivai (2004) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

MOTIVASI KERJA

Menurut As'ad (2002:45) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Bastian (2001 : 329)kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja merupakan gambaran dari tingkat pencapaian tugas di suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sarana, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.

METODELOGI PENELITIAN

1. DEFINISI OPERASIONAL

Dalam penelitian ini diamati variabel-variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja antara lain :

a. Variabel Independen

Variabel Independen atau variable bebas terdiri dari 2 variabel yaitu Disiplin Kerja(X1), dan Motivasi Kerja(X2).

1. Disiplin Kerja (X1)

Menurut Rivai (2004) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam variable ini item-item yang diteliti berdasarkan indikator Disiplin Kerja, yaitu:

a) Hadir tepat waktu
b) Taat pada pedoman atau peraturan kerja
c) Taat pada standarkerja
d) Tingkat kewaspadan tinggi
e) Bekerja etis

2. Motivasi Kerja (X2)

Menurut As'ad (2002:45) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja. Dalam variabel ini item-item yang diteliti berdasarkan indikator Motivasi Kerja, yaitu:

a) Kesempatan untuk berprestasi
b) Tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan
c) Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat
d) Menjalin hubungan dengan sesame pegawai dan atasan

e) Memilikikesempatanmembantuteman sejawat

b. Variabel Dependen

Variabel Dependen atau Variabel Terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)

1. Kinerja Karyawan (Y)

Adalah aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya, Mathis dan Jackson (2006). Dalam variable ini item-item yang diteliti berdasarkan indicator Kinerja Karyawan, yaitu:

a) Kuantitas
b) Kualitas
c) Keandalan
d) Kehadiran
e) Kemampuan bekerja sama

2. POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Sekaran (2006), populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Sub Divre Bondowoso. Keseluruhan karyawan Perum Bulog Sub Divre Bondowoso akan menjadi responden dalam penelitian. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi (Kuncoro, 2009). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Sensus merupakan pengambilan sampel secara utuh dari populasi. Jumlah sensus yang digunakan dalam penelitian ini adalah 81 karyawan yang merupakan karyawan Perum Bulog Sub Divre Bondowoso. Alasan menggunakan cara ini dilakukan apabila populasinya kecil dan istilah lain sampling jenuh.

HASIL

a. Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variable bebas terhadap variable terikat.

Tabel1 HasilAnalisisRegresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	4,166
2	Disiplin kerja (X_1)	0,312
3	Motivasi kerja (X_2)	0,497

Sumber: Lampiran 8 Data Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$\mathbf{Y = 4,166 + 0,312\ X_1 + 0,497\ X_2}$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan
X_1 = Disiplin kerja
X_2 = Motivasi kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

a. Konstanta = 4,166 menunjukkan besaran kinerja karyawan4,166 satuan pada saat disiplin kerja dan motivasi kerja sama dengan nol.
b. β_1 = 0,312 artinya meningkatnya disiplin kerja per satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,312 satuan apabila motivasi kerja sama dengan nol. Hal ini juga

mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi motivasi kerja konstan.

c. B_2= 0,497 artinya meningkatnya motivasi kerjaper satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,497 satuan apabila disiplin kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi motivasi kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dengan asumsi disiplin kerja konstan.

b. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis menggunakan uji T dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifi

kasi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Sub Divre Bondowoso secara parsial dengan menggunakan SPSS (Ghozali, 2006). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan (α) < 0,05

Tabel 2 Hasil Uji t

No	Variabel	Item Uji		Keterangan
		Signifikansi Hitung	t_{hitung}	
1	Disiplin kerja	0,000	3,640	**Signifikan**
2	Motivasi kerja	0,000	5,628	**Signifikan**

Sumber: Lampiran 8 dan 9 Data Diolah, 2018

Dari tabel 2, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

a. Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (3,640) > t_{tabel} (1,6646) yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerjamempengaruhi kinerja karyawanyang berarti semakin baik disiplin kerjaakan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

b. Hasil uji motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (5,628) > t_{tabel} (1,6646) yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerjamempengaruhi kinerja karyawanyang berarti semakin baik motivasi kerjaakan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 3: Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	*R*	0,887
2	*R Square*	0,787
3	*Adjusted R Square*	0,781

Sumber: Lampiran 8 Data Diolah 2018

Hasil perhitungan regresi pada tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,781. Hal ini berarti 78,1% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,219 atau 21,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, pelatihan, dan gaji.

PEMBAHASAN

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa secara statistik kedua hipotesis yang diajukan mendukung teori dan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

i. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,640) > t tabel (1,6646) yang berarti hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pengujiansecarastatistikini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan disiplinan tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkat kinerja karyawan pada perusahaan.

Disiplin merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena didalamnya karyawan harus memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mathis dan Jackson (2010:324) menyatakan standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Mathis dan Jackson (2010:324) menyatakan bahwa standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya terdapat pengukuran mengenai *presences at work* (tingkat kehadiran) yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan

tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Keterkaitan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan yaitu kinerja yang baik harus dilaksanakan melalui disiplin yang tinggi dan kinerja yang baik pula secara emosional karyawan akan mendapatkan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Norianggono dkk (2014)yang menyatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

ii. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (5,628) > t_{tabel} (1,6646) yang berarti hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja juga menciptakan suasana yang nyaman sehingga mereka dapat berinteraksi dengan sesamanya. Suasana yang nyaman tersebut memberikan rasa untuk selalu mempersembahkan yang terbaik ketika bekerja. Ketika seorang karyawan mengalami kesulitan, karyawan yang lain akan segera membantu tanpa harus diminta. Sikap seperti ini tentu saja merupakan hal yang perlu dijaga agar produktifitas mereka terjaga, baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas kerja mereka, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Suharmono (2013), Kasenda (2013) dan Suwati (2013) yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik disiplin kerja maka

akan meningkatkan kinerja karyawan

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik disiplin kerja dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perum Bulog Sub Divisi Regional Bondowoso

a. Hendaknya sekolah dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada disiplin kerja dan motivasi kerja, sehingga diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
b. Adapun yang perlu diperhatikan oleh Perum Bulog Sub Divisi Regional Bondowoso terkait hasil penelitian yang menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan, sehingga saran yang meliputi:
   1) Pemenuhan kebutuhan karyawan,
   2) Hubungan yang baik dengan rekan kerja,
   3) Pemberian insentif yang mencukupi kebutuhan karyawan.

2. Bagi penelitian sejenis

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada Perum Bulog Sub Divisi Regional Bondowoso pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja, pelatihan, gaji dan lainnya. Dengan hasil uji koefisien determinasi mempunyai nilai koefisien yang kecil, maka penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, pelatihan, dan gaji. Selain itu juga disarankan untuk mencoba metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 1998. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta As'ad, Moh. 2002. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Bastian, Indra. (2001). *Akutansi Sektor Publik.* Yogyakarta: BPFE UGM.

Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.

Rivai,Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta

Sekaran, Uma. 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta : Salemba Empat.