

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOP GUARD INDONESIA

Oleh

Eko Murtisaputra¹, Armansyah², Fadly Rizaldy³, Ahmad Yani⁴, M Syafnur⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: ¹ekom16278@gmail.com, ²Manchah494@gmail.com, ³fadlyrizaldy34@gmail.com,
⁴ayani.tpi@gmail.com, ⁵msyafnur07@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Teknik analisa data yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Berikutnya, dilakukan tahap analisa data dengan pengujian instrument penelitian, analisis asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, koefisien determinasi, serta ujif dan uji t. Bentuk penelitian ini adalah dengan menggunakan tipe kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi dengan jumlah 47 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan non probability sampling dengan sampling jenuh (sensus). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bawa disiplin kerja motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji determinasi didapatkan hasil koefisien determinasi sebesar 0,690. Nilai tersebut menunjukkan Adjusted R Square sebesar 69% artinya variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 69% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti sekarang ini tumbuh dan kembangnya suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang handal dan juga merupakan salah satu yang sangat di butuhkan oleh setiap organisasi atau perusahaan saat ini, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisiensi sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Setiap perusahaan akan selalu berusaha mencari sumber daya yang mampu bekerja secara efektif agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi. organisasi harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran yang sebaik mungkin, dan juga harus memiliki strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performa parakaryawan

serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan aset penting organisasi untuk menentukan keberhasilan organisasi, sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi, sumber daya manusia harus dikelola dengan optimal, diperhatian yang lebih dan organisasi juga harus memenuhi hak-haknya. Selain itu organisasi juga harus memilih sumber daya manusia yang teruji dari segi kemampuan, kesetiaan kepada organisasi, keterampilan dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Jika organisasi tidak dapat menyikapi hal tersebut,

maka akan berimbas pada kegiatan dalam suatu organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat dibagikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa”. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting bagi organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Menurut Siagian (Wijaya, 2016) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang termasuk adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (Rahayu & Ruhamak, 2018). Faktor internal dan eksternal juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal termasuk gaya kepemimpinan, kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kepuasan kerja, dan juga motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal termasuk lingkungan kerja dan situasi kerja. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan masalah yang banyak dijumpai dalam setiap organisasi. Rendahnya kinerja merupakan suatu cerminan dari ketidak berhasilannya organisasi dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar organisasi guna mencapai tujuan organisasi, ini akan menjadi ancaman serius bagi organisasi apabila karyawan tidak segera diperbaiki. Kinerja pada dasarnya merupakan suatu kontribusi yang diberikan oleh karyawan pada organisasi dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu organisasi,

dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu organisasi dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja, motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Tiap organisasi atau perusahaan selalu menginginkan peningkatan kinerja dari karyawannya, supaya hal tersebut tercapai, organisasi atau perusahaan harus memberikan motivasi yang baik untuk seluruh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan mencapai prestasi kerja. Tanpa motivasi dari organisasi seorang karyawan tidak akan mampu memenuhi tugas sesuai keinginan organisasi atau perusahaan dikarenakan apa yang menjadi motivasi dan motivasinya tidak terpenuhi. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia Tanjungpinang.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017) kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini antara lain sebagai berikut : Kepustakaan

adalah mempelajari, mengutip, dan mendalami berbagai konsep dan teori dan berbagai jurnal, makalah, karya tulis maupun koran yang relevan dengan variabel, topik, dan fokus penelitian. Kuisisioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini berjumlah 47 orang pegawai Top Guard Indonesia cabang Tanjung Pinang, dimana seluruh populasi tersebut dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antar satu atau dua variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficientsa

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,551	4,194		1,8	0,079
Disiplin Kerja	0,243	0,416	0,144	0,584	0,562
Motivasi Kerja	1,055	0,37	0,701	2,849	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Dari pemaparan tabel 1 dapat diketahui hasil pengujian regresi linier berganda sehingga dapat dilihat model pengaruh antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari perhitungan diatas dapat diketahui nilai konstan yaitu 7,551 sehingga persamaan lini yang dibentuk oleh ketiga koefisien tersebut adalah

$$Y = 7,551 + 0,243 + 1,055 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

e = Residu / error

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa jika variabel

disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah 7,551 yang telah memiliki nilai tetap apabila variabel lain diabaikan. Koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,243 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja karyawan pada Top Guard Indonesia sebesar 0,243. Namun apabila disiplin kerja turun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan pada Top Guard Indonesia juga ikut turun sebesar 0,243. Koefisien regresi variabel motivasi kerja 1,055 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja karyawan pada Top Guard Indonesia sebesar 1,055. Namun apabila motivasi kerja turun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan pada Top Guard Indonesia juga ikut turun sebesar 1,055.

Uji Hipotesis t (parsial)

Tabel 2. Hasil Uji T
Coefficientsa

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,551	4,194		1,8	0,079
Disiplin Kerja	0,243	0,416	0,144	0,584	0,562
Motivasi Kerja	1,055	0,37	0,701	2,849	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Dapat diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 0,562. Karena nilai Sig 0,562 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis Dapat diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0,007. Karena nilai Sig 0,007 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya terdapat pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dapat diketahui juga nilai t hitung variabel Motivasi kerja adalah sebesar 2,849. Karena nilai t hitung 2,849 > 2,014, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya terdapat pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji F (simultan)**Tabel 3. Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2773,831	2	1386,915	52,091	,000 ^b
	Residual	1171,489	44	26,625		
	Total	3945,319	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Dapat diketahui dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi (α) adalah (0,000) jadi dapat dilihat bahwa perbandingan nilai sig < α (0,000 < 0,05). Karena nilai sig < α mempunyai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya kedua variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Top Guard Indonesia.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 ^a	,703	,690	5,160

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

(R^2)

Berdasarkan tabel 4 Diatas, dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,690. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 69%. Sedangkan sisanya 31% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja di Top Guard Indonesia cabang Tanjungpinang cukup baik
2. Motivasi kerja di Top Guard Indonesia cabang Tanjungpinang cukup baik

3. Kinerja karyawan di Top Guard Indonesia cabang Tanjungpinang cukup baik
4. Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai thitung dari variabel disiplin kerja sebesar 0,584 lebih kecil dari t tabel 2,014. Nilai signifikansinya 0,562 > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwahipotesis pertama ditolak.
5. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, signifikan terhadap kinerja karyawan di Top Guard Indonesia cabang Tanjungpinang. Karena nilai thitung dari variabel motivasi kerja sebesar 2,849 lebih

Saran Untuk Perusahaan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Top Guard Indonesia perusahaan perlu memperhatikan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang karyawan sudah lakukan, ketepatan waktu serta efektivitas jika semuanya diperhatikan dengan seksama tentu akan meningkatkan kinerja di Top Guard Indonesia.

Saran Untuk Karyawan

Sebaiknya karyawan di Top Guard Indonesia cabang Tanjungpinang yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dapat memberikan bimbingan dan masukan kepada karyawan yang baru dan belum memiliki cukup pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, sehingga akan memberikankemudahan dalam menyelesaikanbeban kerja yang diberikan.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel-variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. ZanafaPublishing.
- [2] Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- [3] Dapu, V. A. W. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 62–85.
- [4] Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- [5] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas diponegoro.
- [6] Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- [7] Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Nujulah, F. (2021). the Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 34–42. <https://doi.org/10.25139/sng.v11i2.4158>
- [8] Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- [9] Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- [10] Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v>
- [11] Sakban, Nural, I., & Ridwan, R. bin. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5–10.
- [12] Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4). STEI INDONESIA.
- [13] Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- [14] Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Salah Satu Perusahaan Vendor Alat Telekomunikasi Di Kota Bandung). *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.255>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN