



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Alfian Telaumbanua¹⁾, Dermawan Zebua²⁾

¹⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

Email : alfiantelaumbanua070324@gmail.com

²⁾Teknik Sipil, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

Email: dermawanzebua@unias.ac.id

Abstract

Employee performance is one of the determining factors for an organization's success in achieving its stated goals. Employee performance is influenced by various factors, including motivation and work discipline. This study aims to analyze the influence of motivation and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with a descriptive and verification approach. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to employees as research respondents. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has also been shown to have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, motivation and work discipline have a significant effect on employee performance. These findings indicate that improving employee performance can be achieved through efforts to increase motivation and implement consistent work discipline in the organizational environment

Keywords: Work Motivations, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui upaya peningkatan motivasi dan penerapan disiplin kerja yang konsisten di lingkungan organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.



PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja secara optimal. Sumber daya manusia bukan hanya dipandang sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi perhatian utama bagi manajemen dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat perkembangan organisasi secara keseluruhan. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Salah satu faktor internal yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri maupun dari luar individu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berupaya mencapai hasil kerja yang optimal.

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam

organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan bekerja secara tertib, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Namun, pada kenyataannya masih banyak organisasi yang menghadapi permasalahan terkait rendahnya motivasi dan disiplin kerja karyawan. Hal ini berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan gambaran empiris serta rekomendasi bagi pihak manajemen.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Motivasi intrinsik berkaitan dengan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, seperti rasa tanggung jawab dan pencapaian prestasi. Sementara



itu, motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor-faktor di luar pekerjaan, seperti gaji, insentif, penghargaan, dan kondisi kerja. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan berusaha memberikan kinerja terbaik.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan serta norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja, dan kode etik organisasi. Disiplin kerja yang baik tercermin dari tingkat kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Penerapan disiplin kerja yang konsisten akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif. Hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan

tugasnya dengan baik dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Hubungan Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang erat antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berprestasi, sedangkan disiplin kerja yang baik akan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar dan aturan yang berlaku. Kombinasi antara motivasi dan disiplin kerja yang baik diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, sedangkan pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada suatu organisasi (dapat disesuaikan), dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau purposive sampling. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang



disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel.

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F dengan tingkat signifikansi 5%.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa tingkat motivasi kerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki dorongan kerja yang baik, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik. Karyawan merasa terdorong untuk bekerja dengan baik karena adanya penghargaan, pengakuan, serta kesempatan untuk berkembang.

Disiplin kerja karyawan juga menunjukkan kategori baik. Mayoritas karyawan mematuhi peraturan kerja, hadir tepat waktu, dan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Tingkat kepatuhan ini mencerminkan adanya kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin dalam menunjang kelancaran operasional organisasi.

Sementara itu, kinerja karyawan berada pada kategori baik. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas hasil kerja, serta menunjukkan kemampuan bekerja sama yang cukup baik dengan rekan kerja maupun atasan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja lebih sungguh-sungguh, berinisiatif, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa individu yang termotivasi akan mengerahkan upaya maksimal dalam pekerjaannya. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja secara teratur, tepat waktu, dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Disiplin kerja menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas sehingga meminimalkan kesalahan dan keterlambatan. Dengan adanya disiplin yang baik, karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja secara



efektif dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kinerja yang optimal. Motivasi memberikan dorongan psikologis bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, sementara disiplin kerja memastikan bahwa dorongan tersebut diwujudkan dalam perilaku kerja yang sesuai dengan aturan.

Kombinasi antara motivasi dan disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Karyawan tidak hanya memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik, tetapi juga memiliki komitmen untuk mematuhi aturan dan standar kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara seimbang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui upaya peningkatan motivasi kerja dan penerapan disiplin kerja yang konsisten. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk terus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guna mencapai kinerja karyawan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2016). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jakarta, Indonesia: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.



- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Pearson Education.