

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISPILIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN X

Sernimawati Gulo¹⁾, Dermawan Zebua²⁾

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

Email: Selimawatigulo@gmail.com

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

Email: dermawanzebua@unias.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at Company X. The research employed a quantitative approach using a survey method. The population of the study consisted of all employees of Company X, with a total sample of 60 respondents selected through a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires developed based on the indicators of each research variable and measured using a five-point Likert scale. The collected data were analyzed using validity and reliability tests to ensure the quality of the research instrument, followed by multiple linear regression analysis with the assistance of statistical software. The results of the study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. This finding suggests that higher levels of work motivation lead to better employee performance. In addition, work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, indicating that employees' compliance with organizational rules and work standards plays an important role in improving work effectiveness and productivity. Simultaneously, work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance at Company X. The findings imply that companies should continuously enhance employee motivation through rewards, career development opportunities, and a supportive work environment, as well as strengthen work discipline through consistent and fair enforcement of organizational rules. This study is expected to contribute both theoretically and practically to the development of human resource management.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Perusahaan X, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian, serta analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin optimal kinerja yang dihasilkan. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja perusahaan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan secara berkelanjutan guna mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia..

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

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan dengan kinerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta daya saing perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang memiliki peran penting adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri maupun lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta berkomitmen dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik dan berupaya memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku di perusahaan. Disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Perusahaan X sebagai objek penelitian masih menghadapi sejumlah permasalahan terkait kinerja karyawan, di antaranya tingkat disiplin kerja yang belum optimal serta motivasi kerja yang berbeda-beda antar karyawan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh

karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan semangat, komitmen, dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, ketekunan, serta keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi kerja dapat bersumber dari faktor intrinsik, seperti kebutuhan akan prestasi, rasa tanggung jawab, dan kepuasan pribadi, serta faktor ekstrinsik, seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian ini meliputi kebutuhan akan prestasi, penghargaan atas hasil kerja, tanggung jawab terhadap tugas, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan karier.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan, prosedur, dan norma kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan perilaku karyawan dalam

menjalankan tugas secara tertib, konsisten, dan bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tingkat disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, pelanggaran aturan, dan penurunan kinerja karyawan. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi ketepatan waktu kehadiran dan penyelesaian pekerjaan, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, penggunaan fasilitas kerja secara bertanggung jawab, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Karyawan dengan kinerja yang baik mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, tepat waktu, serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan bekerja sama dalam tim.

4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menekankan pada pengukuran variabel secara objektif serta analisis data dalam bentuk angka untuk memperoleh hasil yang dapat diuji secara statistik. Melalui pendekatan ini, hubungan antarvariabel dapat dianalisis secara sistematis dan terukur.

Objek penelitian ini adalah Perusahaan X. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di Perusahaan X. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner tersebut dirancang untuk menggambarkan persepsi responden terhadap kondisi yang dialami di lingkungan kerja. Setiap pernyataan dalam kuesioner disusun secara jelas dan mudah dipahami agar responden dapat

memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert lima poin, yang terdiri atas pilihan jawaban mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan serta memudahkan proses pengolahan data secara kuantitatif. Data yang diperoleh kemudian dikodekan dan diolah menggunakan perangkat lunak statistik.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan Perusahaan X yang seluruhnya dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil pengolahan data, responden memiliki karakteristik yang beragam ditinjau dari usia, jenis kelamin, dan masa kerja. Keberagaman karakteristik tersebut menunjukkan bahwa data yang diperoleh mampu merepresentasikan kondisi karyawan di Perusahaan X secara umum, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan fenomena yang terjadi secara lebih komprehensif.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Demikian pula, disiplin kerja memiliki koefisien regresi positif, yang berarti bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan X.

4. Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja secara individual memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, masing-masing variabel

independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

karyawan secara berkelanjutan melalui kebijakan yang tepat, seperti pemberian penghargaan, pengembangan karier, serta penerapan aturan kerja yang adil dan konsisten guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

5. Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan adanya pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, berinisiatif, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kedua, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan, khususnya dalam hal kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu kehadiran dan penyelesaian pekerjaan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja yang baik menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam bekerja, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja.

Ketiga, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam

Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor fundamental dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, berinisiatif, dan berkomitmen dalam mencapai target kerja. Sementara itu, disiplin kerja yang baik menciptakan keteraturan, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sehingga mendukung terciptanya kinerja yang optimal.

Selain itu, temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan determinan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, Perusahaan X disarankan untuk mengelola dan meningkatkan motivasi serta disiplin kerja

meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut merupakan faktor strategis yang perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Jakarta, Indonesia: PT RajaGrafindo Persada.

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Harlow, England: Pearson Education.

Sedarmayanti. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung, Indonesia: PT Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta, Indonesia: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2016). Manajemen kinerja (5th ed.). Jakarta, Indonesia: PT RajaGrafindo Persada.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (9th ed.). Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung, Indonesia: Alfabeta.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik.