

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GOSYEN SUKSES MAKMUR

Embrosius Andoyo

Teknik Industri, Fakultas Teknik
Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Indonesia
e-mail : embrosius-andoyo@student.umaha.ac.id

ABSTRAK

Artikel ini membahas tentang analisis pengaruh antara motivasi kerja serta disiplin kerja pada kinerja karyawan khususnya bagian gudang di PT. Gosyen Sukses Makmur. Penelitian ini memakai data primer yang diambil dari data responden dengan membagikan kuisioner kepada 30 pegawai bagian gudang dan data sekunder didapatkan dari histori kehadiran karyawan bagian gudang di PT. Gosyen Sukses Makmur. Penelitian ini diolah dengan menggunakan metode regresi linier berganda serta memakai aplikasi software SPSS versi 22. Uji yang dilakukan adalah uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, uji serentak, uji parsial, dan koefisien determinasi (R^2). Dari hasil pengujian data yang sudah dilakukan kepada 30 responden khususnya pegawai bagian gudang di PT. Gosyen Sukses Makmur dengan menggunakan aplikasi software SPSS versi 22 diperoleh hasil bahwa variabel didiplin dan variabel motivasi kerja keduanya saling berpengaruh positif, bersignifikan terhadap kinerja pada karyawan khususnya pegawai bagian gudang di PT. Gosyen Sukses Makmur.

Kata kunci: *motivasi kerja, kinerja karyawan, disiplin kerja, regresi linier berganda*

PENDAHULUAN

Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan bagi sebuah perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi yang sesuai dengan keahlian serta ketrampilan yang dimiliki.

Menurut (Firdaus, n.d.) MSDM mempunyai beberapa tujuan utama yaitu:

- Meningkatkan produktivitas manusia
- Memperbaiki kualitas hidup manusia
- Memastikan organisasi memenuhi berbagai aspek legal

Menurut (Aziza & Nurcahyo, 2017) sistem pengukuran kinerja merupakan metode sistematis yang mempunyai tujuan bisnis bersama dengan tujuan laporan timbal balik secara berkala untuk kemajuan dan pencapaian tujuan utama.

Penilaian kinerja terhadap karyawan yang efektif, mampu mengoptimalkan kompetensi yang dimiliki karyawan untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan juga bisa optimal dikarenakan karyawan mempunyai motivasi untuk untuk lebih memperbaiki kinerjanya. Penilaian kinerja terhadap karyawan yang kurang efektif dapat memberikan dampak negatif bagi sebuah perusahaan. Dimulai dari bermunculannya keluhan, menurunnya motivasi kerja pada karyawan, hingga terjadi tingginya intensi *turnover* pada karyawan.

Pengukuran kinerja adalah hal penting yang harus dilaksanakan oleh sebuah perusahaan karena untuk meningkatkan motivasi seseorang untuk tercapainya target organisasi dan memenuhi standarisasi perilaku sesuai ketetapan yang diterapkan, sehingga menghasilkan tindakan dan hasil sesuai yang diinginkan oleh suatu organisasi. Dengan memperhatikan pentingnya pengukuran kinerja ini, maka metode dan sistem pelaksanaan pengukuran kinerja yang akan digunakan harus efektif dan efisien.

PT Gosyen Sukses Makmur rutin melakukan kegiatan penilaian kinerja terhadap para karyawannya. Hasil penilaian kinerja dari pihak manajemen menunjukkan ada penurunan kinerja dari karyawan secara keseluruhan. Dari hasil analisis kinerja karyawan, perusahaan dapat mengetahui penyebab turunnya motivasi kerja dan kedisiplinan karyawan. Dengan adanya analisis tentang kinerja pada karyawan maka sangat membantu manajemen dalam menilai kebijakan yang sudah dijalankan perusahaan sehingga bisa membantu ketika pengambilan keputusan di masa mendatang. Selain itu, manajemen juga dapat mengetahui beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap meningkatnya atau menurunnya kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dipakai didalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini penggunaan data diantaranya data primer dan juga data sekunder. Analisis data menggunakan regresi linier dan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS versi 22.

Metode Pengumpulan Data

Dalam sebuah penelitian, teknik pengumpulan data adalah faktor yang penting yang harus dilakukan agar tujuan dari penelitian dapat tercapai (Firdaus, n.d.).

Penelitian ini memakai data primer dan juga sekunder. Pengolahan Data primer yang digunakan diambil dari hasil pembagian kuisioner kepada 30 responden. Data sekunder didapat dari histori kehadiran karyawan bagian gudang di tahun 2018.

Menurut (Ramatha, 2016) populasi merupakan sekumpulan seluruh elemen suatu obyek penelitian. Populasi yang dipakai pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Gosyen Sukses Makmur yang berjumlah 32 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini sampel diambil dari data histori kehadiran karyawan bagian gudang yang ada di PT. Gosyen Sukses Makmur. Penentuan sampel ditentukan dengan mempergunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1+(N \times e^2))} \quad (1)$$

Keterangan:

n = jumlah keseluruhan sampel yang diperoleh dari hasil penghitungan

N = jumlah keseluruhan populasi karyawan PT. Gosyen Sukses Makmur

e = nilai toleransi eror

Dengan jumlah populasi pegawai di bagian gudang sebanyak 32 orang, dan nilai toleransi erorsebesar 5% maka diperoleh sampel 30 orang.

Pengolahan Data

Uji Validitas

Menurut (Solaiman, 2018) uji validitas merupakan pengujian data untuk mengukur tingkat kesahihan yang akan digunakan. Apabila semua item dari setiap indikator mempunyai nilai yang signifikan ($\leq 0,05$), maka item-item dalam kuisioner menunjukkan nilai kevalidan.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1_1	0,826	0,000	Valid
	X1_2	0,896	0,000	Valid
	X1_3	0,952	0,000	Valid
	X1_4	0,924	0,000	Valid
	X1_5	0,867	0,000	Valid
	X1_6	0,930	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2_1	0,934	0,000	Valid
	X2_2	0,940	0,000	Valid
	X2_3	0,929	0,000	Valid
	X2_4	0,933	0,000	Valid
	X2_5	0,949	0,000	Valid
	X2_6	0,878	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,905	0,000	Valid
	Y_2	0,903	0,000	Valid
	Y_3	0,927	0,000	Valid
	Y_4	0,926	0,000	Valid
	Y_5	0,915	0,000	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian uji validitas.

Dari Tabel 1 diatas, hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua item dari setiap pernyataan mempunyai nilai yang signifikan ($\leq 0,05$), sehingga keseluruhan item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

(Bagus & Yoga, 2018) Hasil dari sebuah kuisioner dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai reliabel yang tinggi jika nilai pada alpha cronbach $> 0,6$.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja	0,952	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,967	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,950	0,6	Reliabel

Sumber :Lampiran Output SPSS Pengujian uji realibilitas.

Dari Tabel 2 diatas, diperoleh nilai dari hasil koefisien reliabilitas cronbach alpha pada variabel motivasi kerja sebesar 0,952, variabel disiplin kerja sebesar 0,967, dan pada variabel kinerja mempunyai nilai 0,950. Dari ketiga variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha lebih dari 0,6. Dari hasil uji olah data yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa pengujian dalam proses uji asumsi klasik meliputi diantaranya uji normalitas, serta uji multikolinieritas dan juga uji heteroskedastisitas (Gujarati, 2003). Dari hasil penelitian uji asumsi klasik menggunakan program SPSS:

Tabel 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas	Hasil	Keterangan
Motivasi Kerja	VIF = 1,061 (< 10)	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	VIF = 1,061 (< 10)	Bebas Multikolinieritas
Uji Normalitas	Hasil	Keterangan
	asyp.sig = 0,200 (> 0,05)	Normal
Uji Heterokedastisitas	Hasil	Keterangan
Scatterplot terlampir	Tidak terdapat pola yang jelas, dan titik-titik penyebaran di atas ataupun di bawah angka nol terhadap sumbuY	Tidak Terkena Heterokedastisitas

Sumber: Lampiran Output SPSS Uji Asumsi Klasik, data diolah

Dari Tabel 3 diatas dapat diketahui sebagai berikut:

a. Uji Multikolinieritas

Menurut (Walpole, 1995), Uji multikolinieritas merupakan teknik untuk menguji apakah pada model regresi terlihat adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel motivasi kerja sebesar 1,061 (<10), dan juga variabel disiplin kerja sebesar 1,061 (<10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa

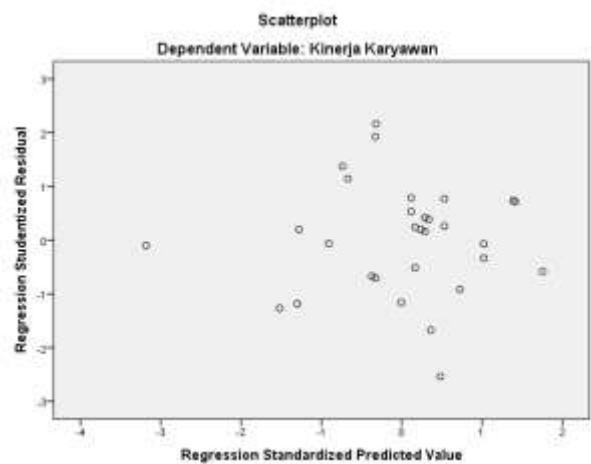
metode regresi yang dipakai dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

b. Uji Normalitas

Menurut (Walpole, 1995), Uji normalitas data merupakan pengujian data untuk menguji apakah dari model regresi, antara variabel dependent dan variabel independent, atau keduanya mengandung distribusi bersifat normal atau tidak normal, dari hasil pengujian diperoleh nilai asymp.sig sebesar 0,200 (0,200> 0,05). Sehingga dapat dijelaskan bahwa semua data telah bersifat distribusi normal.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Walpole, 1995), Uji heteroskedastisitas dipergunakan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidak susuaian varians antara residual dalam satu pengamatan terhadap pengamatan yang lain.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada Gambar 1 diatas, telah dilihat bahwa tidak terdapat pola tertentu dan titik-titik data menyebar terletak di bawah dan di atas atau melebihi angka 0 (nol), sehingga model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Walpole, 1995) rumus regresi linier berganda adalah:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_{p-1} X_{i(p-1)} + \epsilon_i \quad (2)$$

Untuk mempermudah perhitungan akan digunakan software SPSS versi 22, sehingga diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig.	Ket
(Constant)	0,255		0,046	0,963	
Motivasi Kerja	0,446	0,351	2,130	0,042	Signifikan
Disiplin Kerja	0,317	0,358	2,175	0,039	Signifikan
R				=0,558	
Hasil R Square				= 0,311	
Hasil F hitung				= 6,100	
Sig. F				= 0,007	
α				= 0,05	
Keterangan: - jumlah data - Dependen variabel				: 30 : Kinerja Karyawan	

Sumber: Lampiran Output SPSS, Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda data diolah

Dari pengujian didapatkan hasil yang menunjukkan nilai keterpengaruhan diantara variabel bebas serta variabel terikat sebagai berikut:

a. Persamaan Garis Regresi

$$Y = 0,255 + 0,446X_1 + 0,317X_2 + e \quad (3)$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi yaitu :

1. Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 0,255. Hal ini menjelaskan bahwa jika nilai variabel disiplin kerja dan juga variabel motivasi kerja sama dengan nol. maka nilai dari variabel kinerja pada karyawan sebesar 0,255.
2. Koefisien regresi variable motivasi kerja sebesar 0,446, menunjukkan besarnya faktor motivasi kerja pada kinerja karyawan, model regresi bersifat positif menjelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh searah terhadap kinerja karyawan, yang artinya disetiap peningkatan nilai motivasi kerja satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,446 satuan.
3. Koefisien regresi variable disiplin kerja sebesar 0,317, menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan disiplin kerja berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan nilai disiplin kerja

satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,317 satuan.

Koefisien Korelasi

Nilai korelasi masing-masing variabel bebas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : (Desi Kristanti & Pangastuti, 2019)

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier dengan aplikasi program stastistik SPSS versi 22 didapatkan hasil pada tabel Model Summary yang memberikan hasil nilai koefisien korelasi mempunyai nilai sebesar R = 0,558 .Berdasarkan klaster tabel pengaruh korelasi pada tabel 5 diatas, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan korelasi dari variabel disiplin kerja dan juga variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier dengan aplikasi program stastistik SPSS versi 22,0 dihasilkan nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,311. Hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja serta variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja pada karyawan sebesar 31,1%, sedangkan sisanya dapat dipengaruhi dari variabel bebas diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis 1 Menggunakan Uji-T

Pengujian hipotesis 1 didefinisikan sebagai berikut
 H0 : Motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Gosyen Sukses Makmur
 H1 : Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Gosyen Sukses Makmur.

Analisis data yang dipakai yaitu Uji-t untuk melihat adanya pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk mempermudah perhitungan, digunakan software SPSS.

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh hasil t hitung sebesar 2,130 dengan nilai signifikan sebesar 0,042. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka bias ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak yang artinya motivasi memiliki sifat positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 2 Menggunakan Uji-T

Pengujian hipotesis 2 berbunyi

H0 : Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh besar pada kinerja karyawan di PT. Gosyen Sukses Makmur

H1 : Disiplin kerja mempunyai dampak pada kinerja karyawan di PT. Gosyen Sukses Makmur

Analisis yang digunakan yaitu Uji-t untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk mempermudah proses perhitungan menggunakan software SPSS.

Berdasarkan Tabel 4 diatas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,175 dengan hasil signifikan senilai 0,039. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka bisa ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak yang artinya disiplin kerja terdapat pengaruh positif serta juga bersignifikan pada kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 3 Menggunakan Uji-F

Pengujian hipotesis 3 berbunyi :

H0 : Variabel motivasi dan juga variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh besar pada kinerja karyawan PT. Gosyen Sukses Makmur.

H1 : Variabel motivasi dan juga variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Gosyen Sukses Makmur

Analisis yang dipakai yaitu Uji-f mempunyai tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara kedua variabel disiplin kerja dan juga variabel motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Untuk memudahkan perhitungan digunakan aplikasi SPSS.

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh nilai f-hitung untuk variabel disiplin kerja dan juga variabel motivasi kerja sebesar 6,100 dengan signifikansi sebesar 0,007. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka bisa ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak yang artinya motivasi kerja dan juga variabel disiplin kerja keduanya secara bersamaan terdapat adanya pengaruh yang bersifat positif serta bersignifikan pada kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kuisioner yang sudah disebar, terdapat beberapa karakteristik pegawai yang diperoleh sebagai berikut:

1. Karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin, diperoleh sebanyak 5 orang (17%) berjenis kelamin wanita dan 25 orang (83%) berjenis kelamin pria.
2. Karakteristik pegawai berdasarkan kualifikasi pendidikan, diperoleh sebanyak 24 orang (80%)

berpendidikan sederajat SLTA, 2 orang (7%) berpendidikan DIPLOMA dan 4 orang sebesar (13%) berpendidikan S-1.

3. Karakteristik pegawai berdasarkan usia, diperoleh sebanyak 25 orang (83%) berusia <30 tahun, 5 orang (17%) berusia 31- 40 tahun dan yang berusia 41- 50 tidak memiliki responden.
4. Karakteristik pegawai berdasarkan status, diperoleh sebanyak 20 orang (67%) berstatus menikah dan 10 orang (33%) berstatus lajang.
5. Karakteristik pegawai berdasarkan lama bekerja, diperoleh sebanyak 20 orang (67%) bekerja selama 0-4 tahun, 8 orang (27%) bekerja selama 5-9 tahun dan 2 orang (7%) bekerja selama >10 tahun.

Dari beberapa karakteristik responden yang sudah dijelaskan diatas, terlihat bahwa dari 30 responden bagian gudang yang ada di PT. Gosyen Sukses Makmur mayoritas berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan sederajat SLTA, berusia <30 tahun, berstatus menikah dan bekerja selama 0-4 tahun.

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier yang menggunakan aplikasi software SPSS versi 22, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh pada variabel kinerja karyawan di PT. Gosyen Sukses Makmur. Diperoleh hasil t hitung senilai 2,130 dengan nilai signifikansi sebesar 0,042. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan tolak hipotesis awal. Yang artinya motivasi terdapat pengaruh bersifat positif serta juga bersignifikan pada kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pada karyawan di PT. Gosyen Sukses Makmur. Diperoleh hasil t hitung senilai 2,175 dengan nilai signifikansi sebesar 0,039. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan tolak hipotesis awal. Yang artinya disiplin kerja terdapat pengaruh positif serta bersignifikan pada kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi kerja serta variabel disiplin kerja berpengaruh dengan kinerja terhadap karyawan pada PT. Gosyen Sukses Makmur. Diperoleh nilai f hitung sebesar 6,100 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan tolak hipotesis awal. Yang artinya variable motivasi serta disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan juga signifikan pada kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pengujian data dengan regresi linier berganda serta uji hipotesis terhadap hipotesis yang diteliti didalam penelitian ini, maka

akhirnya penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-t, dimana hasil menunjukkan bahwa hipotesis telah diterima serta terbukti kebenarannya.
2. Disiplin kerja telah terdapat pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-t, dimana hasil menunjukkan bahwa hipotesis telah diterima serta terbukti kebenarannya.
3. Variabel motivasi kerja dan juga variabel disiplin kerja keduanya secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-f, dimana hasil menunjukkan bahwa hipotesis telah diterima serta terbukti kebenarannya.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan dan kesimpulan yang telah diambil, maka saran yang bisa disampaikan oleh penulis yaitu melakukan penelitian serupa di beberapa bagian kerja yang lainnya sehingga dapat mengetahui indikator kinerja di bagian kerja tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziza, N., & Nurcahyo, Y. E. (2017). Model Rancangan Pengukuran Kinerja dengan Pendekatan Metode Integrated Performance Measurement System. *Teknika: Engineering and Sains Journal*, 1(1), 33–40.
- Bagus, S. S., & Yoga, I. (2018). ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KATERING HAPPY TUTI. IAIN SURAKARTA.
- Desi Kristanti, S. E., & Pangastuti, R. L. (2019). *KIAT-KIAT MERANGSANG KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI*. MEDIA SAHABAT CENDEKIA.
- Firdaus, M. R. (n.d.). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Puskesmas Pisangan). Perpustakaan FEB UIN Jakarta.
- Gujarati, D. N. (2003). *Basic Econometrics* New York McGraw-Hill Companies. Inc.
- Ramatha, E. A. (2016). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada SMP Negeri 3 Surakarta). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Walpole, R. E. (1995). Pengantar Statistika edisi ke-3. *Jakarta: Gramedia Pustaka Utama*.