

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan

Wulan Purnamasari¹, Mokhammad Fariz Suharto²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Maarif Hasyim Latif
Sidoarjo, Indonesia

E-mail : wulan_purnamasari@dosen.umaha.ac.id, m.fariz_s@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui : (1) Pengaruh disiplin kerja karyawan di PT. Secma Energy Cell Di Driyorejo Gresik. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Secma Energy Cell Di Driyorejo Gresik. (3) Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. Secma Energy Cell Di Driyorejo Gresik. Penelitian ini menggunakan kuantitatif, dimana variabel bebas penelitian ini ialah disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Hasil dari variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan t hitung $3,499 > 2,012$ t tabel dengan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT. Secma Energy Cell Di Driyorejo Gresik. Berarti hasil dari H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kata kunci : disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out: (1) The effect of employee work discipline at PT. Secma Energy Cell in Driyorejo Gresik. (2) To determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Secma Energy Cell in Driyorejo Gresik. (3) Knowing the effect of work discipline and work motivation simultaneously on employee performance at PT. Secma Energy Cell in Driyorejo Gresik.

This study uses quantitative, where the independent variable of this study is work discipline (X1), work motivation (X2), while the dependent variable in this study is employee performance (Y). The sample of this study were employees of PT. Secma The results of the work discipline variable (X1) show t arithmetic $3,499 > 2,012$ t tables with a significant value of $0.001 < 0.05$. So it was concluded that work discipline has a big effect on the performance of the employees of PT. Secma Energy Cell in Driyorejo Gresik. Means the result of H_0 is rejected and H_1 received.

Keywords: work discipline, motivation, employee performance.

PENDAHULUAN

Beragam, kebutuhan yang sangat beraneka dan beragam, pandangan yang berbeda, pikiran yang tidak sepaham dengan orang lain serta masih banyak lagi unsur yang terpendam seraya jiwa dan fisik manusia yang sangat membutuhkan penanganan secara profesional. Untuki itulah membenahi manusia jauh lebih susah daripada

menangani infrastruktur, hal ini dikarenakan manusia sangat dinamis, maka manajer SDM harus bisa dan mampu mengendalikan tempat mencari nafkah, sehingga karyawan tetap selalu bahagia dari awal kerja sampai waktunya pulang.

disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat

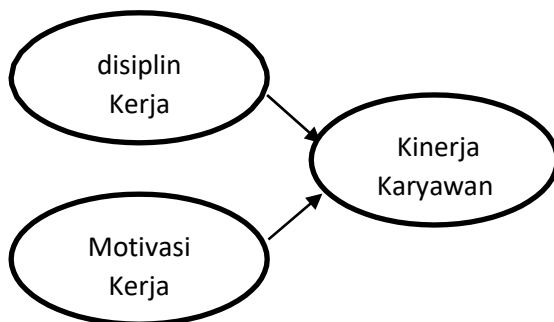
yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai dalam Widyaningtyas (2016).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi individu yang memotivasi kemauan pribadi menjalani kegiatan tersendiri untuk tercapai satu tujuan. Menyemangati orang merupakan memperlihatkan tujuan tersendiri kepada mereka serta mengambil tindakan yang butuh untuk memastikan seraya mereka sampai satu tujuan.

Karyawan yang mempunyai keinginan yang tinggi akan kekuasaan atau otoritas cenderung senang atas Menurut Soelaiman (2007: 279) dalam bukunya Manajemen Kinerja memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Dengan pengamatan teori, penganalisisan terdahulu serta kerangka konseptual yang sudah ditelaah diatas, maka :

H1: Di duga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Di duga Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Di duga disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi diartikan sebagai keseluruhan yang menjadi sumber data dan informasi mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan penelitian tentang data yang diperlukan. kumpulan subjek serta objek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian.

Berdasarkan pemahaman tersebut, maka yang menjadi populasi seraya penelitian ini merupakan karyawan PT. Secma Energy Cell in Driyorejo Gresik yang jumlah pegawai sebanyak 80 orang. Beralasan pemakaian populasi serta sample pegawai PT. Secma Energy Cell in Driyorejo Gresik.

Sampel

Teknik pengambilan sampel memakai metode sample jenuh. Sementara itu seraya Tatang M. Amirin bilamana sama sekali tidak ada intuisi tentang tingginya variance dari populasi. Jumlah populasi seraya penelitian ini sekaligus dijadikan sampel serta asumsi pada jumlah populasi-nya yang 80 orang.

Data yang Digunakan

Ragam Data, yang dipakai pada analisa ini merupakan data kualitatif serta data kuantitatif. Data kualitatif, merupakan data yang diperoleh dari perusahaan seraya bentuk informasi baik dengan lisan

maupun secara tertulis, seperti gambaran singkat perusahaan serta struktur organisasi. Sebaliknya Data kuantitatif, yaitu data yang didapat dari perusahaan eraya bentuk angka tertulis.

Metode Analisis

Teknik penelitian adalah untuk memperkirakan variabel-variabelseraya penelitian ini, menggunakan cara memasukkan hasil pada operasionalisasi variabel hendak di uji dmemakai bantuan menggunakan software SPSS 25 (*Statistical Package for the Social Sciences*) merupakan sebuah program komputer yang dipakai untuk menganalisis statistik.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan t hitung $3,449 > 1,991$ t-tabel dengan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh banyak terhadap kinerja karyawan PT. SECMA Energy Cell di Driyorejo Gresik. Berarti hasil dari H0 diterima dan H1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. SECMA Energy Cell di Driyorejo Gresik terbukti kebenarannya. penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. SECMA Energy Cell di Driyorejo Gresik. Jadi bisa disimpulkan pengaruh dari lingkungan kerja di PT. SECMA Energy Cell di Driyorejo Gresik

tipis atau sedikit berpengaruh karena pada kurva uji t, menunjukkan ada tipis atau sedikit pengaruh yang terhadap prestasikaryawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan uraian di atas hasil dari variabel motivasi (X2) menunjukkan t hitung $2,726 > 1,991$ t tabel dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. SECMA Energy Cell di Driyorejo Gresik. Berarti hasil dari H2 diterima dan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa hasil H0 ditolak dan H2 diterima, dan menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan”, Hasil ini menunjukkan dengan motivasi yang baik maka seseorang akan memberikan dorongan yang baik terhadap karyawan sehingga kinerja mereka semakin baik. Artinya secarateori motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Fakta yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. SECMA Energy Cell di DriyorejoGresik.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan t hitung $3,499 > 1,991$ t tabel dengan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin

kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT. Secma Energy Cell Di Driyorejo Gresik. Berarti hasil dari H0 ditolak dan H1 diterima.

2. Hasil dari variabel motivasi (X2) menunjukkan t hitung $2,726 > 3,991$ t tabel dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Secma Energy Cell Di Driyorejo Gresik. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa hasil H0 ditolak dan H2 diterima
3. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki nilai F hitung $7,685 > 3,19$ f tabel dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. maka H0 ditolak dan H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

PT. SECMA Energy Cell di Driyorejo Gresik..

Disiplin kerja kerja dari hasil penelitian terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu sebaiknya pihak perusahaan memberi disiplin kerja pada karyawan agar karyawan lebih teratur dan peka dalam bekerja tanpa menungguperintah dari pihak perusahaan.

Motivasi kerja kerja dari hasil penelitian terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu sebaiknya pihak perusahaan memberikan motivasi yang baik dan positif pada karyawan agar karyawan lebih inisiatif dan peka dalam bekerja tanpa menunggu perintah dari pihak perusahaan dan semangat kerja para karyawan semakin bertambah dan mensukseskan berusahaannya.

Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian tentang kinerja karyawan hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada

penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang lain membuat suatu perusahaan bisa lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, D., Ekonomi, F., Maarif, U., & Latif, H. (2018). *PELANGGAN*. 2(1).
- Arif, D., Rosidi, M. E., Dewi, N. N., Ekonomi, F., Maarif, U., Latif, H., & Sidoarjo, T. (2018). *Intensitas Kebutuhan Konsumen Terhadap Permintaan Lpg 3 Kg Melalui Dukungan System Application And Product In Data Processing (Sap) Dalam Melakukan Kebijakan Supply* . 2(1), 8–15
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya manusia, Ed.1*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2009
- George R.Terry, *Principles of Management* McGraw-Hil Book Hall, Inc., 2000
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, A. A. Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, AP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PTRemaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrid dan Hubeis, Aida Vitayala. (2007). *Manajemen Mutu*

Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.

SPSS. Yogyakarta: Andy Offset.

Mathis, Robert L., & John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Sepuluh). Jakarta: Salemba Empat.

Nugroho, M., Arif, D., & Halik, A. (2021). The effect of loan-loss provision, non-performing loans and third-party fund on capital adequacy ratio. *Accounting*, 7(10),943–950. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.1.013>

Nugroho, M., Halik, A., & Arif, D. (2020). Effect Of Camels Ratio On Indonesia Banking Share Prices. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 101–106.

Nugroho, M., Arif, D., & Halik, A. (2021). *The effect of financial distress on stock returns , through systematic risk and profitability as mediator variables*. 7, 1717–1724.

Santoso dan Ashari. (2005). *Anaslistic Statistic dengan Microsoft Exceldan*