

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI ASIA BALI

Ni Made Ita Purnama Dewi¹
Ni Luh Sili Antari¹

Universitas Triatma Mulya¹
*e-mail: itacetta16@yahoo.com

ABSTRACT

Good resources are expected to lead to good performance in accordance with the wishes and expectations of the company. Employee performance can be influenced by several factors including work discipline and work motivation. This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance. The location of this research at PT. Rajawali Asia Bali. The techniques used in data collection are observation, questionnaires and interviews. The population uses employees of PT. Rajawali Asia Bali, with a sample of 110 respondents. The data analysis technique used is Descriptive Statistical Analysis, Data Instrument Test, Classical Assumptions, Regression, F and t. Based on the results of the study obtained the results that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant influence on employee performance and work discipline and work motivation together have a significant influence on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dengan meningkatkan seluruh sumber daya yang ada seperti sumber daya manusia, IPTEK, dan modal secara maksimal. Dari beberapa sumber daya yang ada, yaitu sumber daya manusia yang menjadi bagian yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang melakukan perancangan dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan, mengalokasikan pendapatan, serta memperhitungkan seluruh rencana dan tujuan perusahaan. Sumber daya yang bagus diharapkan akan menciptakan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan kemauan perusahaan.

Manajemen juga dituntut dapat memahami kemauan para karyawan yang menimbulkan kepuasan kerja melalui berbagai cara dengan memenuhi kebutuhan karyawan yang ada. Disiplin memiliki peran terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

PT. Rajawali Asia Bali saat ini memiliki sebanyak 169 orang terus memperluas layanan pengiriman dan terus menambah outlet baru diberbagai daerah. Agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi, diantaranya dengan menjadikan karyawan sebagai ujung tombak dan aset yang harus diperhatikan.

PT. Rajawali Asia Bali memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja. Tingkat kedisiplinan karyawan PT. Rajawali Asia Bali yang minim diakibatkan aturan – aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawan tetapi tidak ditaati.

Untuk karyawan yang melakukan pelanggaran tidak memperoleh sanksi yang tepat, serta kurangnya pengawasan dari atasan kepada karyawan. Penilaian berdasarkan sikap berpatokan pada psikologis dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau keikhlasan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Penilaian berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Selain itu, motivasi kerja juga merupakan sebagai salah satu faktor terpenting bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan.

Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong kegiatan tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Mendukung motivasi kerja karyawan juga dapat menjadi salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi begitu penting diberikan kepada karyawan di sebuah perusahaan karena akan membangkitkan dan mengobarkan semangat untuk bekerja dan demi tercapainya kinerja karyawan yang tinggi.

Permasalahan pada PT. Rajawali Asia Bali kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dan kurangnya motivasi kerja sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan target penjualan dan administrasi di lapangan (outlet) akibat dari hal itu perusahaan tersebut akan mengalami kerugian karena kurangnya kelengkapan administrasi di lapangan sehingga perusahaan terkena denda dengan jumlah yang lumayan besar karena tidak tepat waktu dalam menyelesaikan hal

tersebut. Selain itu masih lambannya pelayanan, dan banyak outlet yang tidak dikunjungi oleh *driver* maupun *marketing*, masih banyak keluhan lainnya dari outlet. Menurut penjelasan di atas dapat dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Asia Bali.

Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Asia Bali?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Asia Bali?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Asia Bali?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Asia Bali.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Asia Bali.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Asia Bali.

Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bisa dijadikan acuan dalam memperbarui model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

b. Kegunaan praktis

Secara praktis, diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT. Rajawali Asia Bali dalam mengambil kebijakan khususnya terkait dengan disiplin, motivasi dan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin

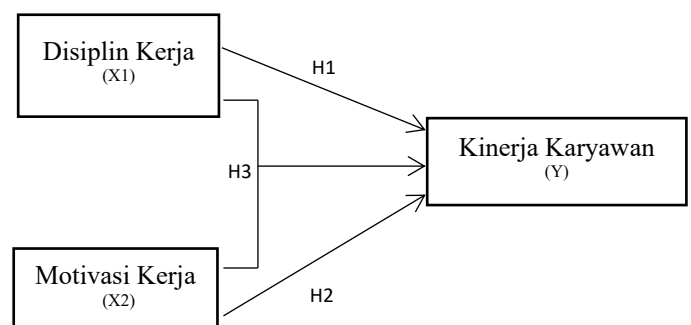
Menurut Mangkunegara (2013:129), disiplin kerja diartikan “Sebagai suatu pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Motivasi Kerja

Menurut Wulantika (2012:45) “Motivasi merupakan motor penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik”.

Kinerja Karyawan

Menurut Payaman J. Simanjutak (2011:01) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.



Gambar 1
Kerangka Konseptual
Sumber: Data diolah, 2022

Sugiyono (2018:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Asia Bali.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Asia Bali.

H3: Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Asia Bali.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian / *research* adalah suatu pengukuran syarat – syarat untuk mengontrol pengumpulan data di dalam suatu penelitian sedemikian rupa dengan tujuan untuk mengkombinasikan segala informasi yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian. Di dalam arti yang luas rancangan riset diartikan sebagai seluruh proses perancangan dan pelaksanaan suatu riset sedangkan rancangan riset dalam arti yang sempit berarti metode pengumpulan data dan analisis data yang digunakan dalam penelitian (Supranto, 2014)

Rancangan/*research* yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan dengan menggunakan metode kuantitatif, mulai dari hipotesis sampai pada simpulan dan saran. Dan hipotesis yang diajukan

dapat ditentukan variabel penelitian. Variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebasnya adalah Disiplin Kerja (^{X1}) dan Motivasi Kerja (^{X2}). Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (^Y) dari variabel penelitian tersebut dapat ditentukan instrumen penelitian dan responden yang digunakan. Setelah instrumen penelitian dan responden ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data dengan melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Data yang telah terkumpul, kemudian diolah dan dianalisis. Data yang telah diolah dibahas dan diinterpretasikan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah, menggunakan angket/ kuisioner dan teknik wawancara.

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi angket atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Alat yang digunakan untuk mengukur adalah Skala Likert dengan menggunakan rentang nilai 1 sampai 5 yang diberi skor sebagai berikut (1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju, 3 = cukup setuju 4 = setuju, 5 = sangat setuju). Menurut Sugiyono (2017). Metode Wawancara (*Interview*) Merupakan teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Peneliti akan melakukan wawancara kepada pihak manajemen PT. Rajawali Asia Bali untuk mendapatkan data tertentu, terutama apabila data yang diperoleh melalui metode dokumentasi ada yang belum jelas

Penentuan Sampel

Sampel yang digunakan adalah PT. Rajawali Asia Bali dengan jumlah sampel 110 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proporsional random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai porsinya, banyak atau sedikit populasi (Sugiyono, 2018). Agar sampel yang diambil data dikatakan representative maka dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (*dalam Umar, 2000*), dibawah ini :

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

$$n = \frac{169}{1 + (169 \cdot 0,0025)}$$

$$n = \frac{169}{1,4225}$$

$$n = 118$$

$$169 \times 5\% = 8$$

$$n = 118 - 8 = 110$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang dicari.

N = ukuran populasi.

e = besar kesalahan dari ukuran populasi.

Dengan ukuran populasi sebanyak 169 orang dan presisi 5 % maka sampel dalam penelitian adalah 110 orang.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian setelah diadakan tabulasi data, selanjutnya dilakukan teknik analisis statistik menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social* (SPSS) versi 24 sebagai berikut :

- Uji validitas dan reliabilitas
- Uji normalitas
- Uji multikolinieritas
- Uji heterokedastisitas
- Analisis regresi linear berganda
- Uji t dan F

HASIL PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas dan Validitas

Hasil uji Validitas di atas 0,30, ini berarti semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach's alpha lebih besar dari standar alpha sebesar 0,600, sehingga bisa disimpulkan bahwa semua variabel dalam daftar pertanyaan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik ini, dapat dilihat hasil uji normalitas data dengan menggunakan statistik kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini probabilitasnya $\geq 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang didapatkan kurang dari 10 dan koefisien *tolerance* yang didapatkan dari penelitian tersebut lebih besar dari 0,10 untuk setiap variabel bebas yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi ganda (multikolinearitas) antar variabel independen oleh karena itu asumsi multikolinearitas telah terpenuhi. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi lebih

besar dari 0,05, berarti di dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Tabel 1 Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

	B	t	Sig.
1 (Constant)	3.869	4.316	.000
X1	.193	3.687	.000
X2	.347	6.312	.000

$$Y = 3,869 + 0,193X_1 + 0,347X_2$$

$$t \text{ tabel} = 1,982$$

$$F \text{ tabel} = 3,08$$

$$F \text{ hitung} = 59,295$$

a. Dependent Variable: Y

Uji t

Hasil uji t variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,687$ lebih besar dari t-tabel sebesar 1,982 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian t-hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima.

Hasil uji t variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,312$ lebih besar dari t-tabel sebesar 1,982 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian t-hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima.

Uji F

Nilai F-hitung sebesar 59,295 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,08 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian F-hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hasil analisis dan semua pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Asia Bali. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Rajawali Asia Bali. Indikator variabel disiplin kerja yang mendapatkan rata – rata tanggapan tertinggi adalah pada indikator “tingkat kewaspadaan” diperoleh nilai rata – rata sebesar 3,82 sedangkan indikator yang mendapatkan rata – rata tanggapan terendah terdapat pada indikator “ketaatan pada peraturan kerja” diperoleh nilai rata – rata sebesar 3,08.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Asia Bali. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin meningkat motivasi kerja, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Rajawali Asia Bali. Indikator variabel motivasi kerja yang mendapatkan rata – rata tanggapan tertinggi adalah pada indikator

“peluang untuk maju” diperoleh nilai rata – rata sebesar 3,80 sedangkan indikator yang mendapatkan rata – rata tanggapan terendah terdapat pada indikator “pekerjaan yang menantang” diperoleh nilai rata – rata sebesar 3,20.

3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Asia Bali. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Rajawali Asia Bali. Indikator variabel kinerja karyawan yang mendapatkan rata – rata tanggapan tertinggi adalah pada indikator “kerjasama antar karyawan” diperoleh nilai rata – rata sebesar 3,85 sedangkan indikator yang mendapatkan rata – rata tanggapan terendah terdapat pada indikator “ketepatan penyelesaian tugas” diperoleh nilai rata – rata sebesar 3,13.

Saran

Berdasarkan semua pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Pihak manajemen perusahaan PT. Rajawali Asia Bali
 - a. Dalam penelitian ini Ketaatan karyawan terhadap peraturan perlu ditingkatkan agar lebih terasa dengan cara memberikan teguran atau sanksi secara tegas kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku.
 - b. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit perlu di tingkatkan, dengan cara memberikan pelatihan

kepada karyawan, sehingga kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit akan meningkat.

- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan perlu di tingkatkan, dengan cara selalu melakukan pengawasan pada saat karyawan bekerja, agar nantinya karyawan tidak bermalas – malasan dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menguji faktor-faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan selain disiplin kerja dan motivasi kerja seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwipayana. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Sadha. Universitas Udayana. Denpasar.
- Fatimah. 2012. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Raban Cahaya. Sumatera Selatan.
- Husein Umar. 2000. Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Cetakan Ketiga. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesebelas, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Payaman Simanjuntak J. 2011. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). CV Alfabeta. Bandung.
- Sukarani. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Columbindo Perdana Cabang Purworejo." Oikonomia: Jurnal Pendidikan Ekonomi, vol. 2, no. 1, 2013.
- Supranto, J. 2014. Statistik (Teori dan Aplikasi, Edisi Keenam). Jakarta. Erlangga
- Teguh, Wahyu. 2013. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sukabumi: PT. Manomi Grament.
- Widayaningtyas, Rika. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.). Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Wulantika, Lita. 2012. Knowledge Management dalam meningkatkan inovasi dan kinerja bisnis. Jurnal Ilmiah Unikom. Vol. No.2.