

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIAT PANGAN PERSADA

Sheila A. Yughi¹, Arif Siaha Widodo², Arsid³
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen01719@unpam.ac.id

Submitted: 03rd May 2022/ **Edited:** 22nd June 2022/ **Issued:** 01st July 2022
Cited on: Yughi, S. A., Widodo, A. S., & Arsid, A. (2022). PENGARUH DISIPLIN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIAT
PANGAN PERSADA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic,
Accounting, Management and Business*, 5(3), 640-648.

ABSTRACT

The decline in the sales achievement of PT Kiat Pangan Persada during the 2017-2020 period indicates a decrease in employee discipline and motivation to work so that employees do not work with high enthusiasm. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at PT Kiat Pangan Persada. The research method used is a causal associative method with a quantitative approach. The sampling technique used is a saturated sampling technique with a sample of 60 respondents. Data analysis techniques used are classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on the performance of PT Kiat Pangan Persada employees with a t count $>$ t table or $(6,628 > 2,002)$. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of PT Kiat Pangan Persada employees with a value of t count $>$ t table or $(6,311 > 2,002)$. Simultaneously test the hypothesis that work discipline and work motivation have a positive and significant effect on the performance of PT Kiat Pangan Persada employees with a calculated F value $>$ F table or $(32,194 > 2,770)$.

Keywords: Performance, Work Discipline, Work Motivation

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai pretasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal. Mengungkap penilaian kinerja adalah proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang karyawan, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik terhadap karyawan. Penilaian kerja terdiri atas langkah-langkah pengamatan dan kinerja karyawan, pencatatan dan umpan balik. Selama penilaian kerja karyawan, manajer-manajer terampil akan memberikan umpan balik dan tujuan atas unsur yang dapat diterima dari

kinerja karyawan (Rivai, 2012:309).

PT Kiat Pangan Persada merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan produk bahan pangan khususnya produksi tepung tapioka. Berdasarkan observasi masalah pada PT Kiat Pangan Persada terlihat adanya kecenderungan penurunan kinerja perusahaan yang dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Penjualan PT Kiat Pangan Persada Tahun 2016-2020

Tahun	Target	Hasil	Pencapaian
2016	16.000.000.000	16.543.000.000	103.3 %
2017	21.000.000.000	18.612.000.000	88.62 %
2018	23.000.000.000	19.724.000.000	85.75 %
2019	24.000.000.000	18.857.000.000	78.57 %
2020	27.000.000.000	17.913.000.000	66.34 %

Sumber: PT Kiat Pangan Persada, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pencapaian penjualan PT Kiat Pangan Persada pada tahun 2016 sebesar 103,3 % menunjukkan tingkat pencapaian yang maksimal dan bahkan melebihi target yang ditentukan, akan tetapi semenjak tahun 2017 sampai tahun 2020 pencapaian relatif menurun dan tidak mencapai target, hal ini mengindikasikan adanya penurunan disiplin dan motivasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan kurang bekerja dengan semangat yang tinggi.

Disiplin kerja yang tinggi membuat seorang individu secara tidak langsung memiliki kinerja yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui karyawan. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama karyawan merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi masalah pada PT Kiat Pangan Persada terlihat adanya kecenderungan yang menunjukkan adanya gejala-gejala penurunan kinerja perusahaan dikarenakan kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar karyawan dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut. Selain itu, kurangnya pengawasan yang efektif dari manajer atau pimpinan juga menyebabkan kurangnya disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti menduga disiplin kerja karyawan PT Kiat Pangan Persada berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan PT Kiat Pangan Persada, penulis mendapatkan informasi dari beberapa pernyataan karyawan, bahwa kurangnya motivasi yang diberikan PT Kiat Pangan persada yang diindikasikan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu belum adanya pengembangan organisasi yang menyebabkan jenjang karir yang cenderung stagnan. Dengan jenjang karir yang cenderung stagnan karyawan termotivasi negatif untuk bekerja biasa saja. Dengan rendahnya motivasi kerja karyawan tersebut menyebabkan karyawan bekerja tidak maksimal dan berpengaruh pada pencapaian kinerja perusahaan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Anwar Prabu Mangkunegara (2015:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu: (1) Kualitas, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa seharusnya dikerjakan, (2) Kuantitas kerja, yaitu seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing, (3) Pelaksanaan tugas, yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, (4) Tanggung jawab, yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Perusahaan harus benar-benar melakukan evaluasi dan pengkajian kembali terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2017:193). Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” Sedangkan indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora dalam Sari (2013) adalah sebagai

berikut: (1) Kepatuhan pada peraturan, yaitu kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut, (2) Efektif dalam bekerja, yaitu usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa meunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan, (3) Tindakan korektif, yaitu suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran yang lebih lanjut sehingga tindakan dimasa yang akan datang sesuai dengan standar, (4) Kehadiran tepat waktu, yaitu bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu, (5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yaitu sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika wakt dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

Motivasi Kerja

Menurut Azwar (2017:73) motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2015:166) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017: 110) menjelaskan bahwa indikator-indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut: (1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, dan bernafas, (2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahay, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikological dan intelektual, (3) Kebutuhan sosial, yaitu Kebutuhan untuk

mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai, (4) Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya, (5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skil, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 60 responden karyawan PT Kiat Pangan Persada. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan analisis deskriptif dari jawaban responden diperoleh hasil: (1) tanggapan responden atas pernyataan pada variabel disiplin kerja diperoleh rata-rata skor 4,41 termasuk pada rentang skala 4,20 – 5,00 dengan kriteria sangat baik, jumlah responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai 3% untuk lebih baik lagi perusahaan perlu secara berkala melakukan *review* atas kebijakan yang diambil dengan mempertimbangkan kepentingan karyawan sehingga dapat menambah disiplin kerja, (2) tanggapan responden atas pernyataan pada variabel motivasi kerja diperoleh rata-rata skor 3,36 termasuk pada rentang skala 2,60 – 3,39 dengan kriteria kurang baik, jumlah responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai 21,67% maka untuk lebih baik lagi perusahaan perlu mempertegas nilai keyakinan kepada karyawan dan meningkatkan motivasi dengan pengelolaan yang baik sehingga tercipta dorongan bagi karyawan untuk berperilaku positif dan dedikatif serta produktif bagi perusahaan, (3) tanggapan responden atas pernyataan pada variabel kinerja diperoleh rata-rata skor 4,46 termasuk pada rentang skala 4,20 – 5,00 dengan kriteria sangat baik, jumlah responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju sebesar 2,91% maka untuk lebih baik lagi perusahaan perlu pengertian akan pentingnya seluruh karyawan memiliki disiplin yang tinggi, berlomba-lomba berkompetisi secara sehat untuk mencapai prestasi

kerja yang optimal.

Hasil uji asumsi klasik uji normalitas diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,080$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,080 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja sebesar 0,668 dan motivasi kerja sebesar 0,668, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,496 serta motivasi kerja sebesar 1,496 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan *glejser test model* pada variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,150 dan motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,822 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas. Uji Autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson diperoleh nilai sebesar 2.216 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460. yang berarti model regresi ini tidak ada autokorelasi. Adapun hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.939	3.663		2.713	.009
Disiplin Kerja (X_1)	.395	.102	.431	3.869	.000
Motivasi kerja (X_2)	.360	.104	.387	3.475	.001

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,939 + 0,395X_1 + 0,360X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,939 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,939 *point*.
2. Nilai 0,395 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,395 *point*.

3. Nilai 0,360 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,360 *point*.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis uji parsial dan simultan masing-masing variabel diperoleh hasil: (1) pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,628 > 2,002$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kiat Pangan Persada, (2) pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,311 > 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kiat Pangan Persada, (3) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($32,194 > 2,770$), hal ini juga diperkuat dengan $\rho\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kiat Pangan Persada.

KESIMPULAN

Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,656 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 43,1%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,628 > 2,002$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel disiplin kerja (X_1) pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 4 yaitu “Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan” mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,28 meskipun termasuk dalam kategori sangat baik namun untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya memberlakukan masa transisi peraturan kepada karyawan agar karyawan tidak merasa terbebani dengan peraturan yang ada.

Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,638 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 40,7%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,311$

> 2,002), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel motivasi kerja (X_2), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 8 yaitu “Adanya jenjang karir bagi karyawan” mendapatkan nilai rata-rata sebesar 2,57 dengan kategori kurang baik, sehingga agar lebih baik lagi sebaiknya perusahaan melakukan pengembangan organisasi sehingga memberikan kesempatan kepada karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian untuk memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi.

Disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 9,939 + 0,395X_1 + 0,360X_2$. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,728 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 53% sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(32,194 > 2,770)$. Variabel kinerja karyawan (Y) pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 1 yaitu “kualitas pekerjaan saya sesuai dengan standar yang sudah ditentukan” memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,28 dengan kategori sangat baik, untuk lebih baik lagi sebaiknya perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan, pengarahan dan motivasi agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan kualitas pekerjaannya semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Aditya, N., Hari S., Andi W. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Departemen Spinning I PT Damatex Salatiga). *Jurnal Ilmu Administrasi*. 2(3).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafra Publishing.
- Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja rosdakarya.
- Budiman, Abdullah. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatria Jakarta. *Jurnal Ekobis*. 9(1)
- Edi, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Hari, Mulyadi, Nina Marlina. (2010). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT Adetex Cabang Banjaran Kabupaten Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*. 10(1)
- Hasibuan, Malayu S.P.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto, Noor H., S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*. 1(1)
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya

- Marayasa I Nyoman., Anggi Faradila. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1)
- Muhammad T., Mikkael N. R. N. Dewi Y. (2021). Dampak Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Bus. *Jurnal Administrasi Kantor*. 9(1)
- Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2015). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN