

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

INDAH RESPATI KUSUMASARI*

Program Studi Administrasi Bisnis FISIP

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

*Email: Indah_respati.adbis@upnjatim.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance partially and simultaneously. The type of research used is descriptive research with a quantitative approach. The sample used was 35 respondents with saturated sampling technique. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, using the F test and t test. The results of multiple linear regression showed that work motivation had a significant effect on employee performance with a t-value of $5.924 > t\text{-table } 1.990$. The work discipline variable shows a t-value of $4.650 > t\text{-table } 1.990$, this means that it has a significant effect on employee performance. The result of F-value is $50.604 > F\text{-table } 3.112$, that there is a significant influence between the variables of work motivation and work discipline that simultaneously affects employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Ilmu teknologi dan ilmu pengetahuan memiliki perkembangan yang pesat saat ini dan sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Memajukan usaha bisnis tersebut diperlukan manajemen yang tepat. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam operasinya. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih terampil dan berkualitas.

SDM atau karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan merupakan aset atau kekayaan utama bagi setiap perusahaan. SDM ini bagian dari perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. SDM atau karyawan yang menjadi pelaku dalam menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, serta keinginan yang dapat

mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Melalui SDM yang baik, perusahaan atau organisasi akan berkembang dengan baik pula ke depannya. Begitupun sebaliknya jika perusahaan dijalankan dengan sumber dayanya yang tidak berjalan dengan apa yang diharapkan maka kehancuran atau kerugian akan timbul dengan sendirinya bagi perusahaan tersebut. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan SDM dan bagaimana SDM itu dikelola.

Pengelolaan SDM tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan

diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Salah satu hal yang paling diperhatikan dari SDM ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja merupakan komponen yang sangat penting dan vital karena terbukti besar peranannya, setiap lembaga atau perusahaan menuntut pada karyawan untuk bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan *skill* dan potensi yang dimiliki. Pada dasarnya kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang memiliki pandangan bahwa pekerjaan yang dijalankan pada masa sekarang ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan sebelumnya, dengan kata lain, pekerjaan di masa mendatang harus lebih baik lagi. Kinerja itu sendiri bertujuan untuk menghasilkan ataupun mencapai target perusahaan

baik dari segi kualitas ataupun kuantitasnya.

Motivasi kerja adalah hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha untuk sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Penelitian terdahulu oleh Sandhira (2015) mengatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin adalah suatu hal yang penting pada perusahaan, karena di dalam menjalankan pada setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat penting sehingga para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan kedisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan sebuah aturan yang dapat mengatur tata cara

bertindak sesuai dengan tugas yang telah ditentukan dalam ruang lingkup sebuah organisasi maupun sebuah perusahaan. Dengan adanya

manajemen maka sebuah perusahaan akan jauh lebih terukur dalam melakukan sebuah pergerakan pengembangan dalam kegiatan usahanya. Menurut Abdullah (2014:2), menyatakan bahwa “Manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien”.

Manajemen sumber daya manusia menjadi sebuah pilar yang memegang peran penting dalam sebuah pergerakan perusahaan yang dapat menggerakkan manajemen yang sudah dirancang sejak awal. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Menurut Dessler (2015:3) menyatakan bahwa “Manajemen

sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Menurut Sedarmawati (2015:13) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”. Berdasarkan pemaparan teori di atas yang telah disampaikan oleh para ahli maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi penggerak yang aktif dalam memerankan manajemen yang telah ada, dengan begitu segala kebutuhan perusahaan yang ada akan terorganisir dengan baik sejalan dengan kekompakan yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusianya.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang dituju. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Hasibuan (2019:141), motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Teori ERG dalam Rivai (2019:844) menyebutkan ada tiga hal kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Teori ini mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok yaitu:

- a. Kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan yang

berhubungan dengan interaksi dengan orang lain.

- c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif dan kreatif.

Kesimpulan motivasi seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidup yang dimulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.

2.3 Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer/pimpinan untuk mengubah perilaku karyawan agar mereka meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan

dalam Aviyana & Fatmasari, 2019:221).

Disiplin kerja yang berlaku dalam organisasi akan membentuk ketaatan dan kepatuhan para pegawai ketika mereka melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang selalu menerapkan kedisiplinan dalam diri mereka terutama pada saat bekerja, akan memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Misalnya, pegawai akan lebih cermat dan fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Adapun pegawai yang tidak disiplin saat bekerja akan menghasilkan kinerja yang rendah dalam organisasi (Hamzah, 2019:19).

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Menurut Simamora (2006:610) disiplin adalah produser yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai sanksi bagi para pelanggarnya. Oleh karena itu kedisiplinan sangat penting untuk melekat pada diri seseorang, dengan disiplin dapat menggambarkan sifat perilaku baik buruknya seseorang. Setiap perusahaan tentunya mengharuskan karyawannya untuk disiplin, taat akan peraturan perusahaan yang telah diterapkan sehingga karyawan dituntut mau tidak mau harus mentaati peraturan tersebut dengan tuntutan tersebut karyawan akan terbiasa dan akan memiliki sikap disiplin.

Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai (2019:825) bahwa terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin retributif (*retributive discipline*), yaitu pimpinan berusaha

menghukum orang yang berbuat salah.

- b. Disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu pimpinan berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*), yaitu upaya penegak disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar individu.
- d. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu upaya penegak yang seimbang dengan dampak yang dilakukan oleh individu.

Menurut Puji (2014:188), ada beberapa prinsip-prinsip disiplin yang perlu dikembangkan yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin mempunyai perilaku positif

Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi *role model*/panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat mempertahankan

perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

2. Penelitian yang cermat

Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius dan pimpinan harus memahami akibatnya. Oleh karena itu, data dikumpulkan secara faktual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah dilakukan, analisis, dan bila perlu minta pendapat dari pimpinan dari pimpinan lainnya.

3. Kesegaran

Pimpinan harus peka terhadap hal yang dilakukan bawahan sesegera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana. Sebab, bila dibiarkan menjadi kronis, pelaksanaan disiplin yang akan ditegakkan dapat dianggap lemah, tidak jelas, dan akan mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi tersebut.

4. Lindungi kerahasiaan (*privacy*)

Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf. Oleh karena itu, lebih baik diskusikan permasalahan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana

yang rileks dan tenang. Keberhasilan harus tetap terjaga, karena mungkin dapat mempengaruhi masa depannya.

5. Fokus pada masalah

Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan, bukan pada pribadinya. Kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.

6. Peraturan dijalankan secara konsisten

Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih, sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.

7. Fleksibel

Tindakan indisipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah dianalisis dan dipertimbangkan. Hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahan, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuan, dan pengaruhnya terhadap organisasi.

8. Mengandung nasehat

Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima. File pegawai yang

berisi catatan khusus dapat digunakan sebagai acuan, sehingga ia dapat memahami kesalahan.

9. Tindakan konstruktif

Pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami kesalahannya. Jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi. Upayakan agar staf dapat mengubah perilakunya, sehingga tindakan indisipliner tidak terulang lagi.

10. *Follow up* (evaluasi)

Pimpinan harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah. Apabila perilaku bawahan tidak berubah, pimpinan harus melihat kembali penyebabnya dan mengevaluasi kembali batasan akhir tindakan indisipliner.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Hasibuan (2019:105) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan

tugas kerja yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2015:324) menetapkan standar utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. *Quantity of output* (kuantitas keluaran), standar keluaran (*output*) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis.
- b. *Quality of output* (kualitas keluaran), jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
- c. *Timelines of output* (waktu keluaran), ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
- d. *Presences at work* (tingkat kehadiran), jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

- e. *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan), melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
- f. *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan), suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

Kemudian menurut Rivai dan Basri (2005) dalam (Putro, 2017), tujuan dari sebuah hasil kinerja adalah:

- a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan.
- b. Untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- c. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang

kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.

- d. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- e. Target aktivitas perbaikan kinerja.
- f. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- g. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Adapun secara sederhana, Fajar (2018) mempunyai pendapat dalam tujuan dari kinerja ini diantaranya:

1. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

2. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di masa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi

yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan umpan balik kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar kerjanya. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Dengan ada penilaian

kinerja maka karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku di masa yang akan datang. Para pekerja juga ingin umpan balik yang bersifat positif atas hasil yang telah mereka lakukan dengan baik, walaupun pada kenyataannya hasil dari penilaian kinerja tersebut masih lebih banyak berupa koreksi dan kritik saja. Selain itu penilaian menurut Kaswan (2012:211) bahwa penilaian kinerja diperlukan karena sejumlah alasan, yang diantaranya:

- a. Mengalokasikan sumber daya dalam lingkungan yang dinamis.
- b. Memotivasi dan menghargai karyawan.
- c. Memberi umpan balik kepada karyawan tentang kinerjanya.
- d. Memelihara hubungan yang adil dalam kelompok.
- e. Membina dan mengembangkan karyawan.
- f. Mematuhi aturan kesempatan kerja yang setara.

Penilaian kinerja sebagai bagian dari proses manajemen kinerja

merupakan sistem yang sampai saat ini masih diperdebatkan bahkan dalam organisasi yang hirarki. Penilaian kinerja mempunyai peran penting dalam proses manajemen kinerja secara keseluruhan. Dalam hal ini penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk memulai kinerja karyawan.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai ke arah yang diinginkannya. Rivai (2019:838) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Ha₁ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2.5.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena didalamnya karyawan harus memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mathis dan Jackson (2015:324) menyatakan standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

Ha₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2.5.3 Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Rivai (2019:838) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan

meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mathis dan Jackson (2015:324) menyatakan bahwa standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya terdapat pengukuran mengenai *presences at work* (tingkat kehadiran) yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Keterkaitan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan yaitu kinerja yang baik harus dilaksanakan melalui disiplin yang tinggi dan kinerja yang baik pula secara emosional karyawan akan mendapatkan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ha₃ : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan secara simultan.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan pada PT. PJB Paiton. Lokasi perusahaan ini terletak di Jalan Raya Surabaya-Situbondo Km. 141, Paiton, Probolinggo, Jawa Timur.

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan pada PT. PJB Paiton sebanyak 35 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling.

Teknik pengumpulan data adalah langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Adapun jenis data yang digunakan oleh peneliti meliputi data primer dan data sekunder. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang berasosiasi dengan variabel yang diteliti dan menggunakan metode dokumentasi dari data perusahaan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Langkah pertama yang dilakukan sebelum menganalisis data yaitu pengukuran variabel dengan skala *Likert*. Dengan skala ini variabel dijabarkan menjadi indikator dan dijadikan sebagai acuan untuk menyusun instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Selanjutnya dilakukan pengelompokan data berdasarkan item pertanyaan dan jenis responden, menstabilisasi data berdasarkan item pernyataan dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Adapun rumusan masalah tidak dapat dijawab dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan untuk umum dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi data dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta butir butir yang didistribusikan dari

masing- masing variabel. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini regresi linier berganda yang didalamnya termasuk uji t dan uji F.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Statistik Deskriptif

1. Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Indikator dan Item Motivasi Kerja (X_1)

Item	Rata-rata
Kebutuhan pangan	4,25
Kebutuhan sandang	4,17
Berhubungan baik dengan rekan kerja lainnya	4,23
Hubungan atasan dan bawahan berjalan dengan baik	4,32
Pemberian jenjang karir yang jelas	4,55
Pengembangan kemampuan karyawan	4,51
Indikator eksistensi	4,21
Indikator keterhubungan	4,284
Indikator kebutuhan pertumbuhan	4,534
Variabel motivasi kerja	4,34

Sumber: data primer yang diolah (2022)

2. Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Indikator dan Item Disiplin Kerja (X_2)

Item	Rata-rata
Pemberian hukuman sesuai dengan tindakan indisipliner	4,04
Adanya surat pemberitahuan sebelum adanya sanksi	4,31
Usaha memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kesalahan	4,27
Usaha membantu karyawan dalam mengoreksi tindakan yang tidak tepat	4,16
Adanya usaha dari perusahaan untuk memperhatikan hak para karyawan	4,04
Adanya usaha dari perusahaan untuk melindungi hak-hak para karyawan	4,26
Menetapkan sanksi yang tegas (PHK) kepada karyawan yang tetap melakukan tindakan indisipliner	4,31
Memberikan sanksi sesuai dengan tingkat kesalahan	4,47

Item	Rata-rata
Indikator disiplin retributive	4,184
Indikator disiplin korektif	4,225
Indikator perspektif hak-hak individu	4,16
Indikator perspektif utilitarian	4,38
Variabel disiplin kerja	4,24

Sumber: data primer yang diolah (2022)

3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Indikator dan Item Kinerja Karyawan (Y)

Item	Rata-rata
Hasil kinerja sesuai dengan harapan perusahaan	4,43
Hasil kerja lebih baik dari rekan kerja lainnya	4,22
Kualitas kerja sesuai dengan standar	4,40
Meningkatnya hasil kerja dari sebelumnya	4,21
Waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya	4,12
Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari rekan kerja lainnya	4,01
Meminta izin apabila meninggalkan kantor pada jam kerja	4,21
Tingkat kehadiran sesuai dengan waktu yang ditentukan	4,31
Mampu melakukan pekerjaan sesuai standar yang diberikan	4,10
Mampu melakukan pekerjaan dengan waktu seminimal mungkin sesuai standar yang ada	3,95
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan	4,21
Tugas diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan	4,54
Indikator kuantitas keluaran	4,334
Indikator kualitas keluaran	4,304
Indikator waktu keluaran	4,074
Indikator tingkat kehadiran	4,26
Indikator efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan	4,034
Indikator efektifitas pekerjaan yang telah diselesaikan	4,374
Variable kinerja karyawan	4,22

Sumber: data primer yang diolah (2022)

4.2 Analisis Statistik Inferensial

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardize dcoefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
Konstanta	9,638	4,127	2,366	0,022
X ₁	0,869	0,147	5,924	0,000
X ₂	0,545	0,117	4,650	0,000
R ²			0,749	
Adjusted R ²			0,551	
F _{hitung}			50,604	
Sig. F			0,000	

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4 maka persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,638 + 0,869X_1 + 0,545X_2 + e$$

Kinerja karyawan = 9,638 + 0,869 Motivasi Kerja + 0,545 Disiplin Kerja

Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 9,638 dapat diartikan apabila tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja (dianggap nol), maka kinerja karyawan sudah dipastikan meningkat sebesar 9,638.

- b. Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja sebesar 0,869 artinya setiap perubahan variabel motivasi kerja (X₁) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,869 satuan, dengan asumsi yang lain adalah tetap. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,869 satuan.

- c. Nilai koefisien beta pada variabel disiplin kerja sebesar 0,545 artinya setiap

perubahan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,545 satuan, dengan asumsi yang lain adalah tetap. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,545 satuan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh hasil dari uji t sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi kerja (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,924 > t_{tabel} = 1,990$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi di bawah 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,869 hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti H_{a1} yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PJB Paiton” diterima.

- b. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,650 > t_{tabel} = 1,990$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi di bawah 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,545 hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti H_{a2} yang menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PJB Paiton” diterima.

3. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh $F_{hitung} = 50,604 > F_{tabel} = 3,112$ dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_{a3}

diterima. Sehingga secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PJB Paiton.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dengan pengujian bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja yang dilakukan oleh PT. PJB Paiton sudah cukup baik dalam pelaksanaannya. Hal tersebut dilihat dari motivasi kerja dan disiplin kerja yang direspon oleh para karyawan PT. PJB Paiton yang peneliti dapat artikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja yang dilakukan perusahaan sudah baik dan sudah ada yang terealisasi dengan banyaknya jawaban responden yang menyatakan setuju

walaupun masih terdapat sedikit kekurangan dan keraguan dari salah satu penerapan motivasi kerja dan disiplin kerja PT. PJB Paiton yang perlu diperhatikan lebih lanjut.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. PJB Paiton diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, PT. PJB Paiton disarankan untuk memperhatikan faktor motivasi dan disiplin kerja karena itu dapat menambah kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia.
- Astuti, R. P., Bahtera, N. I., Atmaja, E. J. J., & Sandira, I. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal terhadap Kinerja melalui Perilaku Kewirausahaan Petani Lada Muntok. *Society*, 7(2): 109-124.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, & Beby Silvy. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1).
- Mathis, Robert L., John H. Jackson, and Sean R. Valentine. (2016). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Puji Nugroho, Arief, & Ir Irmawati. (2020). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Goro Assalam Hypermart)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Mursalim Umar Gani, & Moh Zulkifli Murfat. (2019). Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivation and teacher performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2): 555-566.
- Rosmaini & Hasrudy Tanjung. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1): 1-15.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.