

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Chandra Abadi

Hendri Dunan¹, Stepphen Angelo Gunawan²

Universitas Bandar Lampung, Bandar Lampung, Indonesia¹

Universitas Bandar Lampung, Bandar Lampung, Indonesia²

Email: angelo.stephen@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Office Sekawan of Chandra Abadi Teluk Betung. The research population is an employee of Office Sekawan Chandra Abadi. The sampling method in this study was a census technique or a saturated sample of 42 respondents. This type of research used in research is quantitative. The research data was obtained from distributing questionnaires and related documentation according to the research objectives. The method of data analysis in this study used descriptive analysis and multiple linear regression with hypothesis testing, namely the T test and F test. The results showed that the variables of Discipline and Work Motivation had a positive and significant effect both partially and simultaneously on Employee Performance at the Office Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung.*

Keywords: *Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung. Populasi penelitian merupakan karyawan PT. Sekawan Chandra Abadi. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sensus atau sampel jenuh yang berjumlah 42 responden. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian merupakan kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner dan dokumentasi terkait sesuai tujuan penelitian. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif serta regresi linear berganda dengan uji hipotesis yaitu uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan tidak perlu diragukan lagi pasti memiliki kontribusi variabel yang membantunya berhasil dalam mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen pendukung keberhasilan usaha. Dalam bisnis untuk memenuhi tujuannya, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting. Sumber Daya Manusia yang terinformasi, terampil, dan termotivasi untuk mengoperasikan bisnis seefektif mungkin dapat memastikan operasi perusahaan berjalan dengan lancar.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja masing-masing karyawannya, sehingga akan bekerja untuk meningkatkan standar karyawan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja pegawai mengacu pada tingkat keberhasilan atau hasil kerja individu dari tujuan yang ingin dicapai, tugas yang harus diselesaikan, atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam jangka waktu tertentu.

Baik organisasi atau bisnis maupun karyawan itu sendiri harus menghargai kinerja. Oleh karena itu, jika motivasi dan disiplin kerja sudah ada maka kinerja pegawai akan berfungsi secara efisien. Motivasi digunakan untuk menggambarkan kapasitas dan kesempatan untuk bekerja, sementara disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah strategi yang dianut oleh manajer untuk mempengaruhi kemauan pekerja untuk mengubah perilaku mereka. Ini juga bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan dan kepatuhan terhadap semua kebijakan perusahaan dan norma sosial yang relevan. (Rivai, 2006 dalam Andrian, Alam & Dunan, 2017).

Motivasi Kerja

Karyawan yang diinstruksikan atau dimotivasi untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan dikatakan termotivasi. Karyawan yang memiliki sikap mental positif terhadap pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil kerja yang terbaik. Untuk memenuhi tujuan kerja, yaitu tujuan utama dari bisnis, karyawan harus berada di tempat kerja dalam keadaan sehat jasmani dan rohani, memahami situasi dan kondisi, serta mengerahkan upaya terbaiknya. (Mangkunegara, 2002).

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja yang dapat diselesaikan dan dihasilkan oleh individu atau kelompok individu yang mampu melakukannya sesuai dengan tingkat wewenang dan tanggung jawab, kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan komitmen waktu masing-masing.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan jenis penelitian adalah kuantitatif dengan metodologi analisis deskriptif.

Populasi dan Sampel

Karyawan tetap yang berjumlah 42 orang dari seluruh PT. Sekawan Chandra Abadi (SCA) menjadi populasi penelitian ini. Total 42 orang pekerja tetap di PT. Sekawan Chandra Abadi (SCA) yang bertindak sebagai responden menjadi sampel penelitian.

Sumber Data

Peneliti di PT. Sekawan Chandra Abadi (SCA), Teluk Betung, Bandar Lampung, menggunakan tanggapan survei dari pegawai tetap dan pimpinan/atasan dari masing-masing unit kerja/departemen untuk mengumpulkan data primer. Peneliti menggunakan data sekunder yang didapatkan dari catatan dokumentasi perusahaan dari PT. Sekawan Chandra Abadi (SCA) Teluk Betung, Bandarlampung.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Pada penelitian ini terdapat 30 butir pernyataan kuesioner yang terdiri dari disiplin kerja (10 butir), motivasi kerja (10 butir), dan kinerja karyawan (10 butir) yang disebar kepada responden yaitu pegawai PT. Sekawan Chandra Abadi.

Dokumentasi

Data yang berkaitan dengan penelitian pada organisasi atau perusahaan yang diteliti dikumpulkan melalui dokumentasi. Informasi yang dibutuhkan meliputi sejarah perusahaan, tujuan dan misi, struktur organisasi, dan gambaran umum atau biografi perusahaan, dalam hal ini PT. Sahabat Chandra Abadi.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan dan digunakan adalah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji T (simultan), uji F (Parsial), analisis regresi linear berganda serta koefisien determinasi (R²) untuk menguji persyaratan data instrumen dengan menggunakan analisis statistik deskriptif.

HASIL PENELITIAN

Profil Objek Penelitian

Chandra Super Store dikembangkan oleh Alesius Bunawan, salah satu peritel lokal di provinsi Lampung yang khusus menjual barang kebutuhan pokok dan mulai bertransformasi menjadi department store. Diawali dengan Chandra Toserba yang berlokasi di Jl. Bawal Ikan 33, Teluk Betung, Bandar Lampung, Chandra Supermarket dan Department Store dibentuk pada tanggal 18 Maret 1984. Chandra Superstore saat ini terdiri dari 2 perusahaan yang bergerak di bidang Retail Supermarket dan Department store yaitu CV. CHANDRA PERDANA ABADI, PT. SEKAWAN CHANDRA ABADI selain itu perusahaan ini juga mengembangkan bisnis retail dalam skala Mini Market. Hingga saat ini telah mengembangkan 37 Outlet Chandra Mini Market (PT. SEKAWAN CHANDRA PERSADA).

Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel dalam penelitian ini semuanya valid. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil nilai korelasi r hitung > 0,3044 sehingga Variabel dalam penelitian ini dapat diukur dengan menggunakan item instrumen tersebut dan dapat dikatakan valid. Variabel dalam penelitian ini semuanya reliabel. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil nilai Cronbach Alpha dari setiap instrumen yaitu > 0,60.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,713	4,894		,178
	Disiplin Kerja (X1)	,268	,145	,268	,072
	Motivasi Kerja (X2)	,564	,148	,552	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dengan SPSS 23 pada tahun 2023

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh persamaan regresi pada uji regresi berikut, adalah :

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$y = 6,713 + 0,268x_1 + 0,564x_2$$

Temuan persamaan regresi sebelumnya menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Maka dapat dipahami sebagai :

- Variabel kinerja pegawai (Y) akan memiliki nilai sebesar 6,713 jika tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1) atau variabel motivasi kerja (X2), maka nilai Y tetap 6,713.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,268, hal ini menunjukkan jika kinerja pegawai (Y) tumbuh sebesar 0,268 dan variabel disiplin kerja (X1) meningkat sebesar 1%, dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) dan konstanta adalah 0 (nol). Hal ini menunjukkan bagaimana variabel disiplin kerja mempengaruhi seberapa baik PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung berkontribusi positif.
- Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,564 jika variabel motivasi kerja (X2) tumbuh sebesar 1% dengan variabel disiplin kerja (X1) dan konstanta 0 (nol). Hal ini dikarenakan koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,564. Hal ini menunjukkan bagaimana variabel motivasi kerja mempengaruhi karyawan PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung dengan cara yang menguntungkan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,582	,561	2,689

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Data diolah dengan SPSS 23 pada tahun 2023

Koefisien determinasi (R^2) pada nilai *adjusted R square* sebesar 0,561 yang dapat dilihat dari tabel di atas. Koefisien ini menunjukkan bahwa kombinasi variabel X1 (disiplin kerja) dan X2 (motivasi kerja) memiliki pengaruh sebesar 56,1% terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 3. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,713	4,894		,178
	Disiplin Kerja (X1)	,268	,145	,268	,072
	Motivasi Kerja (X2)	,564	,148	,552	,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 pada tahun 2023

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H1)

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja yang signifikan sebesar $0,042 < 0,05$ menunjukkan hal tersebut. Selain itu, nilai t tabel adalah $(0.025;40) = 2.02108$ ($t(a/2; n-2 = t(0.05/2; 42-2))$). Dalam hal ini, H_0 ditolak dan H_1 disetujui karena t hitung angka tersebut lebih besar dari t tabel ($2,848 > 2,02108$), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja masing-masing karyawan pada PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung (secara parsial).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (H2)

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Motivasi kerja yaitu $0,00 > 0,05$ menunjukkan hal tersebut. Selain itu, nilai t tabel adalah $(0.025;40) = 2.02108$ ($t(a/2; n-2 = t(0.05/2; 42-2))$). Dalam hal ini, H_0 ditolak dan H_2 disetujui karena t hitung angka tersebut lebih besar dari t tabel ($3,808 > 2,02108$), maka dihipotesiskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja masing-masing karyawan PT Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung (secara parsial).

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392,972	2	196,486	27,173	,000 ^b
	Residual	282,004	39	7,231		
	Total	674,976	41			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 pada tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, terlihat jelas bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung. Nilai F hitung sebesar 27,173 dengan nilai F tabel sebesar 3,23, dan nilai f hitung $>$ nilai f tabel, serta nilai sig. 0,000 $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis mendukung gagasan bahwa kinerja karyawan dan disiplin kerja berhubungan. Tingkat signifikan temuan $0,042 < 0,05$ dan nilai t 2,848 diperoleh dari hasil perhitungan yang telah dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan bukti statistik bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan. PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh unsur disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis mendukung gagasan bahwa kinerja karyawan dan motivasi kerja berhubungan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t adalah 3,808 dan hasil tersebut signifikan secara statistik pada taraf $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan bukti statistik bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Dengan demikian faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Chandra Abadi Teluk Betung.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih tinggi dari f tabel, dengan nilai f hitung 27,173 $>$ f tabel 3,23, atau tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Meningkatnya motivasi dan disiplin kerja yang dibangun oleh PT. Sekawan Chandra Abadi akan berdampak positif terhadap output personel perusahaan.

KESIMPULAN

Berikut kesimpulan yang dapat peneliti buat berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan tujuan hipotesis yang diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda:

1. Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (X_1) PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung.
2. Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (X_2) PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung.
3. Kinerja karyawan PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara positif dan signifikan.

SARAN

Pilihan saran berikut didasarkan pada temuan dan hasil penelitian yaitu:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung, oleh karena itu diharapkan pimpinan PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung agar senantiasa memberikan ketegasan kepada seluruh karyawan agar selalu mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan, agar tingkat kinerja karyawan di PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung dapat terus meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung, oleh karena itu diharapkan pimpinan PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung dapat terus memberikan motivasi kepada para karyawan PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung guna meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.
3. Untuk mencapai pekerjaan yang efisien dan pengembangan individu, kelompok, dan organisasi, karyawan perlu terus mengembangkan kerja sama, serta kinerja, keterampilan interpersonal, dan kemampuan intelektual mereka.
4. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Agar hasil penelitian ini lebih baik lagi, diharapkan peneliti selanjutnya menambah lagi variabel-variabel yang belum dieksplorasi dalam penelitian ini dan sampel yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Andrian, N. D., Alam, I. A., & Dunan, H. (2017). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI LAMPUNG. *VISIONIST*, 6(2).

Desseler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14 (Human Resources Management 14th ed). Jakarta: Salemba Empat.

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2002.