

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Oktavianus Jamil, Erna Listiana

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura,
Pontianak

*Email: b2042202056@student.untan.ac.id

Abstrak

This study was conducted to analyze the effect of work motivation and work discipline on the performance of Toyota Anzon Landak employees. This study uses primary data. The number of samples is 26 employees. The results showed that motivation had a positive and significant effect on employee performance. Discipline has no significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Menurut Ma'ruf (2014) kinerja merupakan perwujudan kemampuan kerja karyawan yang ditunjukkan dan dilakukan sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau perusahaan. Kinerja merupakan langkah dalam mencapai tujuan karyawan yang pada akhirnya akan menuju tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Simamora (2014) kinerja adalah kadar pencapaian tugas- tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Di dalam mencapai tujuan perusahaan terdapat motivasi dan tentunya disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga tujuan dapat mencapai tujuan perusahaan yang sesuai salah satunya terdapat pada perusahaan Toyota Anzon cabang Landak. Para karyawan dituntut untuk menunjukkan performa yang tinggi yang juga dikaitkan adanya motivasi dan disiplin dalam bekerja.

Tingkat persaingan usaha yang tinggi membuat para karyawan semakin menunjukkan semangat kerja mereka sehingga omset penjualan sesuai dengan target yang ditentukan. Menurut Handoko (2000), ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila para karyawan merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka para karyawan pada umumnya mempunyai disiplin pula. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja rendah, maka para karyawan dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan dapat juga tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan oleh atasan/pimpinan. Adanya disiplin kerja yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peraturan dan target di perusahaan

sangat diperlukan untuk memberikan motivasi dan disiplin kerja para karyawan. Terdapat Fenomena yang terjadi pada perusahaan yaitu target yang tinggi dari perusahaan dari sisi penjualan membuat para karyawan harus dapat meyakinkan para konsumen agar dapat memiliki kepercayaan yang kemudian membeli produk yang dalam hal ini produk mobil bukanlah produk yang memiliki kategori tergolong murah yang tentunya tidak banyak kalangan yang dapat membelinya. Selain itu, karyawan harus memiliki tingkat motivasi yang sangat tinggi dalam bekerja dan menghadapi konsumen, melakukan pendekatan yang baik dan ramah. Fenomena lain yaitu terdapat beberapa konsumen yang melakukan pembelian produk secara kredit, dimana para karyawan harus bekerja ekstra dalam melakukan penagihan. Dalam rangka fenomena tersebut agar kinerja meningkat, tentunya diperlukan motivasi dan disiplin kerja yang kuat yang tentunya pula memerlukan kerjasama satu sama lain sehingga setiap target selalu tercapai dan konsumen melakukan pembayaran kredit selalu lancar.

Bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang penjualan harus dapat memotivasi diri tinggi dan disiplin dalam bekerja agar tujuan tercapai maupun tujuan perusahaan. Tingkat kinerja yang baik ditunjukkan dengan adanya profesionalitas yang tinggi yang tentunya terdapat motivasi dan disiplin kerja. Hal tersebut dapat tercapai tentunya diperlukan pula dukungan dari manajemen perusahaan seperti memberikan bonus dan penghargaan atas kinerja tinggi yang ditunjukkan, sehingga para karyawan dapat terus memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja. Selain itu, ditunjang pula dengan lingkungan kerja yang baik agar karyawan termotivasi dalam bekerja dan terus disiplin dalam memberikan kontribusi kinerja terbaik. Motivasi penting untuk karyawan lakukan dan tentunya harus tumbuh di diri para karyawan karena dapat meningkatkan kesadaran kerja serta membuat pekerjaan lebih bertarget dan berdampak pada pencapaian perusahaan. Setiap pekerjaan para karyawan juga harus dipantau dan dinilai oleh manajemen perusahaan sehingga apabila terdapat kekurangan atau terdapat kesalahan karyawan dapat segera diatasi.

Karyawan penting untuk memiliki motivasi tinggi agar menimbulkan semangat dalam bekerja yang bertujuan agar para karyawan dapat berkinerja tinggi. Kendala adanya motivasi yaitu mengenai kebosanan kerja yang diakibatkan oleh target yang tinggi dari perusahaan. Semakin persaingan dunia usaha tentunya beban kerja juga tinggi yang dapat memicu kinerja karyawan menurun. Semakin banyak perusahaan yang eksis dan menawarkan macam-macam promosi untuk merebut hati konsumen dan meningkatkan penjualan, maka semakin tinggi pula beban kerja yang karyawan dapat yang tentunya dala, hal ini para karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dan disiplin kerja tinggi pula. Menurut Hasibuan (2021) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Artinya pegawai dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi.

Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Oleh sebab itu, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan penting dilakukan pula adalah untuk

mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, mempertinggi moral kerja, peningkatan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktifitas dan efisiensi dan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Selanjutnya, dalam bekerja karyawan harus memiliki disiplin kerja terkait kinerja dan motivasi. Disiplin kerja dapat terjadi juga dapat dilakukan dengan (Sutrisno,2010) besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan. Selain itu juga ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting, lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya, ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

Terdapat penelitian empiris yang juga terkait dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rozalina, dkk (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Bahri, (2016) malah sebaliknya yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Adi (2019) menyatakan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Bentuk penelitian ini adalah penelitian asosiatif dimana menyatakan bahwa penelitian bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sampel dalam penelitian sebanyak 26 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji F

F	Sig.
2,721	,021b

Sumber: Data primer diolah, 2022

Adapun hasil dari uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 2,721, dengan signifikan 0,021 ($<\alpha=0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t

Variable	t	Probability	Keterangan
C	2,010	0,22	
Motivasi (X1)	0,21	0,03	Signifikan
Disiplin (X2)	-0,17	0,29	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis kedua menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi

R-squared	0,43
-----------	------

Sumber: Data primer diolah, 2022

Nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,43 yang berarti variabel Y dapat diprediksi oleh variabel bebas sebesar 43% dan sisanya 57% di prediksi oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan maupun hasil, terdapat beberapa saran yaitu:

- Bagi perusahaan harus terus memperbaiki apa yang harus diperbaiki agar kinerja karyawan dapat terus meningkat, mencapai target dan mempertahankan eksistensi perusahaan.
- Bagi karyawan dapat terus memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi agar target terus tercapai di tengah persaingan usaha yang tinggi.
- Perusahaan dapat menjalin komunikasi dan hubungan yang baik terhadap para karyawan sehingga karyawan merasa nyaman yang tentunya akan meningkatkan kinerja tinggi bagi perusahaan.

REFERENSI

- Adi, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 6 No 2.
- Bahri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 6 No 3.
- Handoko, T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Ma'ruf, A. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Rozalina, dkk. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal JAB*. Vol. 26 No 2.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.