

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BIMA PRATAMA DI KECAMATAN BULUSPESANTREN KABUPATEN KEBUMEN

Fadilah Nurkhayati Rahayu
Pendidikan Ekonomi, FKIP
Universitas Muhammadiyah Purworejo
Email: fadilahnr46@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara: 1) Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Bima Pratama di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen, 2) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Bima Pratama di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen, 3) Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV Bima Pratama di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Bima Pratama sebanyak 60 karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan cara *simple random sapling* dengan cara pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu dengan tingkat kesalahan 5% dan jumlah sampel sebanyak 51 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) yang sudah di uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Hasil deskriptif menunjukkan disiplin kerja berada pada kategori baik (55,00%), motivasi kerja berada pada kategori baik (47,00%), dan kinerja karyawan berada pada kategori baik (65,00%). Hasil analisis kuantitatif menunjukkan (1) disiplin kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 8% ($r_{x1y} = 0,283$; $t_{hitung} = 1,893$; $sig \leq 0,05$), (2) motivasi kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 13,40% ($r_{x2y} = 0,366$; $t_{hitung} = 2,724$; $sig \leq 0,05$), dan (3) disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 24,30% ($R = 0,493$; $F_{hitung} = 7,710$; $sig \leq 0,05$) dan sisanya 75,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi $Y = 6,716 + 0,153 X_1 + 0,174 X_2$. Terdapat sumbangan secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Bima Pratama di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja kinerja karyawan

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas

untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:126) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Agar efektif dan efisien dalam bekerja dapat tercapai, maka suatu organisasi khususnya disini yaitu CV perlu membuat adanya peraturan yang mengikat bagi para karyawannya. Dengan adanya peraturan, diharapkan karyawan tidak melakukan kesalahan – kesalahan dalam bekerja yang dapat menyebabkan pekerjaan mereka terhambat karena kesalahan yang mereka lakukan. Adanya peraturan ini juga dapat mendorong terciptanya sikap disiplin kerja karyawan. Sikap disiplin kerja inilah yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak memiliki disiplin dan motivasi kerja

yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan.

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia.

Sejalan dengan hal tersebut, untuk meningkatkan kinerja karyawan dituntut adanya disiplin kerja, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi diharapkan tingkat kemangkiran kerja dan pemborosan waktu dapat diturunkan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Selain dituntut adanya disiplin kerja, juga dituntut adanya motivasi kerja yang akan menggerakkan dan mengarahkan karyawan agar dapat memaksimalkan tugasnya masing – masing dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab.

CV Bima Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. CV Bima Pratama terletak di Desa Rantewringin Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen. Organisasi atau perusahaan pada dasarnya bukan saja menghendaki karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang penting adalah kedisiplinan serta mereka mampu bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan CV Bima Pratama yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu menjadi perusahaan multinasional yang profesional dan mandiri. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang

optimal.

Jadi dapat dijelaskan apabila disiplin kerja dan motivasi kerja kurang maka akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, apabila dalam suatu organisasi disiplin kerja dan motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bima Pratama Di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen”.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara individual maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV Bima Pratama Di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara individual maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV Bima Pratama di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rika Widayaningtyas (2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan r_{x2y} sebesar 0,678; r^2_{x2y} sebesar 0,460 dengan koefisien determinasi sebesar 0,095 yang artinya sebesar 9,5% variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV Bima Pratama di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen pada bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2018. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan CV Bima Pratama. “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut". (Sugiyono, 2014:120). Penentuan jumlah sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan panduan penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael*, untuk tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10%. (Sugiyono, 2017:71). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan, dengan tingkat kesalahan 5%, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 51 karyawan. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode analisis dokumen dan kuesioner. Teknik analisis kualitatif menggunakan analisis deskriptif. Sedangkan analisis kuantitatif menggunakan analisis korelasi parsial dan regresi ganda. Uji hipotesis menggunakan Uji F.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis deskriptif secara umum diketahui bahwa variabel disiplin kerja pada CV Bima Pratama tergolong pada kategori baik (55,00%). Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja pada CV Bima Pratama tergolong pada kategori baik (47,00%). Hasil yang diperoleh dari analisis deskriptif variabel kinerja karyawan pada CV Bima Pratama dinyatakan baik (65,00%).

Untuk mengetahui masing-masing pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka dilakukan analisis korelasi parsial. Data tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	.716	3.548		1.893	.000			
Disiplin	.153	.075	.265	2.043	.001	.355	.283	.257
Motivasi	.174	.064	.354	2.724	.002	.421	.366	.342

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis kuantitatif menggunakan koefisien korelasi parsial pada variabel disiplin kerja diperoleh $r_{hitung} = 0,283$, $t = 2.403$, $sig = 0,01$ ($0,01 < 0,05$ maka signifikan), dan $r^2 = 0,080$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bima Pratama sebesar 8%.

Hasil analisis kuantitatif menggunakan koefisien korelasi parsial pada variabel motivasi kerja diperoleh $r_{hitung} = 0,366$, $t = 2.724$, $sig = 0,02$ ($0,02 < 0,05$ maka signifikan), dan $r^2 = 0,134$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bima Pratama sebesar 13,4%.

Perhitungan statistik menunjukkan diperoleh koefisien regresi (R) sebesar 0,493 sehingga diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,243 dan dari hasil uji F dengan taraf signifikan 5% diperoleh F_{hitung} sebesar 7,710 dengan $sig = 0,001$. Karena $sig 0,000 < 0,05$ maka berarti ada pengaruh yang positif

dan signifikan antara disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 24,30%.

D. SIMPULAN

Disiplin kerja pada CV Bima Pratama di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen tergolong pada kategori baik (55,00%). Hasil analisis koefisien korelasi parsial diperoleh variabel disiplin kerja diperoleh $r_{hitung} = 0,283$, $t = 2.403$, $sig = 0,01$ ($0,01 < 0,05$ maka signifikan), dan $r^2 = 0,080$. Sehingga dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bima Pratama di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen sebesar 8%.

Motivasi kerja pada CV Bima Pratama di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen tergolong pada kategori baik (47,00%). Hasil analisis kuantitatif menggunakan koefisien korelasi parsial pada variabel motivasi kerja diperoleh $r_{hitung} = 0,366$, $t = 2.724$, $sig = 0,02$ ($0,02 < 0,05$ maka signifikan), dan $r^2 = 0,134$. Sehingga dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bima Pratama di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen sebesar 13,4%.

Kinerja karyawan pada CV Bima Pratama di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen tergolong pada kategori baik (65,00%). Perhitungan statistik menunjukkan diperoleh koefisien regresi (R) sebesar 0,493 sehingga diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,243 dan dari hasil uji F dengan taraf signifikan 5% diperoleh F_{hitung} sebesar 7,710 dengan $sig = 0,001$. Karena $sig = 0,000 < 0,05$ maka berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 24,30%.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT

Bumi Aksara.

Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kiki, Cahaya Setiawan. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. *Jurnal Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang*. No. 2 Vol. 1 hal. 43-53

Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPF.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rika, Widyaningtyas. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.

Robbins, Stephen P. (2018). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Diterjemahkan oleh: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat

Setiawan, Budi dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: UDIP.

Sugiyono. (2017). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Widhiarso, dalam <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/>.

Widoyoko, Sugeng Eko Putro. (2017). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.