

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada Karyawan Departemen Spinning I PT. DAMATEX Salatiga)
The Influence of Motivation and Discipline of work to Employee Performance of Spinning
I Department of PT. DAMATEX Salatiga

Adityasa Nugraha¹, Hari Susanta Nugraha², Andi Wijayanto³
Email: adityamanaloe@yahoo.com

ABSTRACT

PT. Damatex Salatiga is a company that runs in the field of textiles oriented on profit goals and strive to create competitive advantages. Employee performance is one of measurements, which is often used in determining the effectiveness of the company. A company will not able to improve if the performance of employees is stagnant, nevertheless with the high level of competition in the business world. In order to improve employees performance by increasing motivation and discipline of work. The purpose of this research is to investigate and examine the effect of the motivation and discipline of work to employee performance of Spinning I Department of PT. Damatex Salatiga.

This research uses explanatory research approach of 72 repondents that taken with proportionate random sampling method. Data collection techniques is using questionnaires, interviewed and the documentation technique. Data were analyzed using linear regression analysis.

Based on the results of the analysis, it shows that motivation has a positive effect toward performance about 14,5%. Employees discipline has a positive effect toward performance about 12,7%. Motivation and discipline have a significant effect toward performance about 19,8%. The higher level of motivation and discipline of work, the higher level of performance.

Advice that can be given to the company is the company should be focus on labours by making some reviews of work assignments that have been established and need to be adjust between job assignment with capability of workers. Company should give a spirirt by giving appreciation for the workers and if possible, recreation program for the workers, thus eventually will improve the performance of their workers.

Keyword : motivation, discipline of work, and performance.

ABSTRAKSI

PT. DAMATEX Salatiga merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil dengan tujuan profit dan berupaya menciptakan hasil yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas perusahaan. Perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan dengan melakukan peningkatan motivasi dan disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Spinning I PT. DAMATEX Salatiga.

Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research terhadap 72 responden yang diambil dengan metode proportionate random sampling. Teknik pengumpulan menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier.

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja sebesar 14,5%. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 12,7%. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 19,8%. Semakin tinggi tingkat motivasi dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Saran bagi perusahaan, untuk meningkatkan perhatian terhadap karyawan dengan meninjau ulang beban pekerjaan yang telah ditetapkan dan perlu disesuaikan antara pekerjaan yang ditugaskan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Sebaiknya perusahaan memberi semangat kepada karyawan dalam bekerja melalui pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan jika memungkinkan perlu adanya rekreasi untuk meningkatkan kerja sama karyawan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

Kata kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam sebuah perusahaan. Pada umumnya perusahaan selalu memiliki strategi yang khusus/ tertentu dalam proses kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas karyawan yang tinggi. Tidaklah mudah bagi perusahaan untuk mengatur karyawan apabila perusahaan tidak mempunyai manajemen yang kuat dan handal. Perusahaan menciptakan strategi pemberdayaan kinerja yang maksimal agar setiap karyawan membuat komitmen pribadi terhadap tujuan perusahaan yang direncanakan. Dalam mewujudkan hasrat karyawan untuk mempunyai semangat kerja yang tinggi maka perusahaan harus memberikan motivasi-motivasi tertentu kepada karyawan. Motivasi kerja menjadi tolak ukur tingkat produktivitas yang dapat menghasilkan perkembangan dalam proses operasional/ aktivitas ekonomi.

Namun, pada kenyataannya motivasi kerja yang tinggi tanpa disertai kedisiplinan dapat mengganggu kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan cenderung bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya sehingga dapat meminimalisasi terjadinya sanksi atau hukuman karena pelanggaran. Tingkat motivasi kerja dan

disiplin kerja karyawan yang masih rendah dapat ditunjukkan dari tingkat ketidakhadiran karyawan yang masih cukup tinggi dan karyawan yang datang tidak tepat waktu. Motivasi dan kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting untuk pencapaian *output* perusahaan yang maksimal. Suatu perusahaan dalam kondisi dimana karyawan mampu berperilaku sesuai dengan peraturan dan karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka secara otomatis tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini akan berpengaruh pula terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Spinning I PT. DAMATEX Salatiga”**, dilakukan.

PT. Damatex merupakan salah satu bentuk organisasi bisnis yang berorientasi pada laba. Dalam pelaksanaannya produktivitas dan kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu laba yang optimal. Perusahaan harus memperhatikan bagaimana kualitas SDM yang ada dan terus berupaya meningkatkan kualitas tersebut. Kualitas sumber daya manusia tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhinya. Banyak faktor yang di perkirakan menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan diantaranya adalah rendahnya motivasi dan kurangnya disiplin kerja karyawan. Perusahaan menyadari untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu diusahakan melalui motivasi dan disiplin kerja yang tepat. Peneliti merumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daya Manunggal Textile Salatiga?
2. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daya Manunggal Textile Salatiga?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Menurut Mulyadi (1993 : 102), Manajemen kinerja merupakan suatu proses ataupun seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut. Kinerja sendiri memiliki arti sebagai suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional karyawannya berdasarkan standar dan kriteria.

Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Kinerja dalam penelitian ini mengacu pada teori As'ad (1991:48), yang menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, tetapi sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berkinerja rendah.

Motivasi adalah suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan secara bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi (Filippo dalam Triana, 2012:23). Metode untuk membangkitkan motivasi melalui kemampuan diri sendiri sering disebut *self management*, yaitu manajemen fisik, manajemen intelektual, manajemen rohani, manajemen emosi, dan manajemen konflik. Motivasi terjadi pada saat karyawan melihat adanya insentif atau ganjaran yang dapat memenuhi kebutuhan yang timbul. Keputusan terjadi apabila ada hambatan diantara karyawan tersebut dengan adanya insentif dan ganjaran (Dessler dalam Triana, 2012: 14).

Dalam penelitian ini, motivasi mengacu pada teori Arep & Tanjung (2004:16) menyatakan manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah

pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya dan orang tersebut akan merasa diakui atau dihargai sehingga orang akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sehingga akan mencapai suatu prestasi kerja.

Pengertian disiplin kerja menurut pendapat Nitisemito (1984:199) adalah suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Handoko (1994:199) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menjalankan atau menerapkan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada kajian yang ditelaah oleh Siswanto (2002 : 291), yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, kepatuhan dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hipotesis adalah pernyataan tentatif yang berhubungan dengan permasalahan sehingga berguna dalam mencari atau mendapatkan alat pemecahan (Suparmoko, 1999 : 19). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y).
2. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y).
3. Variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *explanatory research* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang ada. Pada penelitian ini penulis menjelaskan & menguji hubungan antara variabel bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja) dan variabel terikat (Kinerja).

Populasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Spinning I PT DAMATEX Salatiga. Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Proportionate Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan proporsional yang diambil secara random tanpa memperhatikan strata yang ada berdasarkan jumlah karyawan pada fungsinya, dengan jumlah responden sebanyak 72 responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama (H_1) yaitu “variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y)” terbukti diterima, dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 19,016 + 0,347 X_1$. Angka positif yang signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja karyawan, maka kinerja mereka akan menurun. Secara umum tingkat motivasi kerja karyawan PT. Damatex Salatiga tergolong tinggi, diperkuat dengan temuan bahwa 61,1% karyawan mempunyai kinerja yang tinggi dan 16,7% sangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan didasari oleh bekerja sesuai standar yang ditetapkan, bekerja keras, mempunyai semangat juang tinggi sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Fakta lapangan menunjukkan adanya temuan secara umum karyawan sangat setuju melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan mempunyai semangat bekerja keras untuk berprestasi kerja supaya tujuan perusahaan tercapai. Namun demikian tanggapan karyawan pada indikator pertanyaan tentang merasa berharga 5,6% karyawan menyatakan tidak setuju, hal ini dimungkinkan karena mereka menilai kurang mendapatkan apresiasi dari atasan atau perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis kedua (H_2) yaitu “variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y)” terbukti diterima, dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 16,624 + 0,317 X_2$. Angka positif yang signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan, maka kinerja mereka akan menurun. Secara umum tingkat disiplin kerja karyawan PT. Damatex Salatiga tergolong tinggi, diperkuat dengan temuan bahwa 61,1% karyawan mempunyai kinerja yang tinggi dan 37,5% sangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan didasari oleh selalu hadir tepat waktu, mentaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan, meminimalisir pelanggaran, bertanggung jawab atas pekerjaan, penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan prosedur kerja yang diberikan perusahaan. Fakta lapangan menunjukkan adanya temuan bahwa tanggapan terbanyak 38,9% karyawan yang menyatakan sangat setuju pada indikator pertanyaan tentang keteladanan pimpinan, karyawan beranggapan pimpinan sudah memberi contoh dan teladan yang baik. Namun demikian tanggapan karyawan pada indikator pertanyaan tentang sanksi hukuman 1,4% karyawan menyatakan tidak setuju, hal ini dimungkinkan karena dinilai terlalu berat sanksi hukuman yang diberlakukan dalam perusahaan.

Pada hipotesis ketiga yaitu “ variabel motivasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y)” terbukti dapat diterima, Dengan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 14,309 + 0.262X_1 + 0.202X_2$. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ferbiana (2010), terbukti dalam penelitian tersebut terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina (persero) UPMS IV Semarang.

PT. Damatex Salatiga sebagai perusahaan yang berorientasikan bisnis mengharapkan agar karyawannya dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari perusahaan pun dapat tercapai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan berada dalam kategori yang baik, namun masih ada karyawan yang mengalami kesulitan dan tidak tepat waktu dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan berupaya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan dengan cara memberi semangat kepada karyawan melalui pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, meningkatkan perhatian kepada karyawan dengan meninjau ulang beban pekerjaan yang telah ditetapkan, perlu disesuaikan antara pekerjaan yang

ditugaskan dengan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan dan jika memungkinkan perlunya diadakan rekreasi untuk meningkatkan kerja sama sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan, maka secara otomatis tujuan perusahaan juga akan tercapai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Spinning I PT. Damatex Salatiga menunjukkan penilaian sebagian besar responden terhadap motivasi tergolong tinggi yaitu 61,1% responden menyatakan tinggi. Penilaian sebagian besar responden terhadap disiplin kerja tergolong tinggi yaitu sebesar 61,1% menyatakan tinggi. Penilaian sebagian besar responden terhadap kinerja tergolong sangat tinggi yaitu sebesar 50%.

Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Hasil pengujian hipotesis penelitian diperkuat dengan menggunakan tabel silang yang menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Besarnya pengaruh yang diberikan variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 14,5%. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Hasil pengujian hipotesis penelitian diperkuat dengan menggunakan tabel silang yang menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Besarnya pengaruh yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 12,7%. Variabel motivasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Besarnya pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas atau independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap kinerja yaitu sebesar 19,8%, sisanya 80,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Dari hasil penelitian motivasi secara umum sudah cukup baik. Perusahaan diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan hubungan kerja yang baik antara karyawan, pimpinan maupun dengan rekan kerja agar tercipta suasana kerja yang nyaman. Adanya perhatian dari pimpinan terhadap karyawan mengenai beban pekerjaan dapat juga meningkatkan motivasi, mengurangi

tingkat kesalahan dan kerusakan dalam bekerja, serta dapat menumbuhkan semangat juang yang tinggi dalam bekerja seperti memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.

Dari hasil penelitian disiplin kerja secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik. Untuk itu harus dilakukan upaya paling tidak mempertahankan atau lebih ditingkatkan lagi kedisiplinan kerjanya supaya dapat lebih baik dari sebelumnya. Perusahaan hendaknya melakukan pengawasan yang lebih ketat supaya dapat meminimalisir kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, serta hendaknya perusahaan selalu mensosialisasikan selalu peraturan-peraturan, sehingga akan tercipta tujuan bersama. Perlunya diadakan lanjutan penelitian oleh perusahaan atau pihak diluar perusahaan, selain variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) yang dianggap dapat memberikan sumbangan tambahan atau mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sebagai contoh diantaranya gaya kepemimpinan, etika kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

Arep & Tanjung. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo.

As'ad, Moh. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Handoko, T.H. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Mulyadi. 1993. *Akuntansi Manajemen edisi ke-2*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Nitisemito, A. S. 1984. *Management Personalia, Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Siswanto, Bejo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Suparmoko, M. 1999. *Metode Penelitian Praktis*. Yogyakarta: BPFE.

Triana, Nani. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang. *Skripsi*. Semarang: UNDIP.