

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dinda Andini*, Yuni Rosdiana

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*dindaandini@gmail.com, yunisjafar95@gmail.com

Abstract. Factors that can affect the level of success or achievement of a company's goals are the quality of good human resources, namely labor or employees who play an important role in carrying out company activities. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance. The method used in this research is a verificative method with a quantitative approach. The data source used in this study uses primary data. Then the data collection technique used is a questionnaire. The population of this study were all employees of the West Java Province Bina Marga and Spatial Planning Office with a sample of 40 people. The sampling technique used in this study was non probability sampling with convenience sampling technique. Hypothesis testing in this study using multiple regression analysis. The results of hypothesis testing show that Work Motivation affects the performance of employees of the Office of Highways and Spatial Planning while Work Discipline affects the performance of employees of the Office of Highways and Spatial Planning of West Java Province.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

Abstrak. Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan atau tercapainya tujuan suatu perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia yang baik yaitu tenaga kerja atau karyawan yang memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode verivikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam pada penelitian ini menggunakan data primer. Kemudian Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat dengan sampel 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan Teknik *convenience sampling*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

A. Pendahuluan

Manajemen Sumber daya manusia merupakan ilmu untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Salah satu yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu adanya dampak virus Covid-19. Dilansir dari (<https://tribunnews.com>) situasi ini membuat 82 persen tenaga kerja mengalami lelah mental dengan tingkatan sedang, 17 persen rendah dan 1 persen tingkat berat. Data tersebut berasal dari survei FKHUI (2020) terhadap 1.461 tenaga Kesehatan yaitu dokter spesialis, dokter gigi, apoteker, bidan dan analisis lab. Gejala yang dirasakan yaitu kehilangan empati, kelelahan emosi dan rasa percaya diri. Jika lelah batin akan berimbas tidak adanya motivasi, kehilangan percaya diri dalam jangka panjang pada kinerja tenaga kesehatan. Berdasarkan penelitian ini penyebab lelah mental tenaga kerja Kesehatan karena kelelahan bekerja dan dikucilkan masyarakat berpengaruh sekali terhadap Motivasi Kerja.

Seperti yang dilansir dari <https://jamberita.com> Hal ini terjadi pada ratusan pegawai di Pemerintah Provinsi (Pemprov) Jambi terkena hukuman dari Gubernur Jambi (2022). Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) tidak menggunakan atribut lengkap saat upacara dan tidak ada id card maka barisan nya dipisahkan. Al Haris Gubernur Jambi (2022) menegaskan bahwa sebagai abdi negara harus mempunyai kesadaran dan tanggung jawab sebagai pegawai yang bertugas dalam melayani masyarakat, maka disiplin kerja berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana Disiplin Kerja pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?.

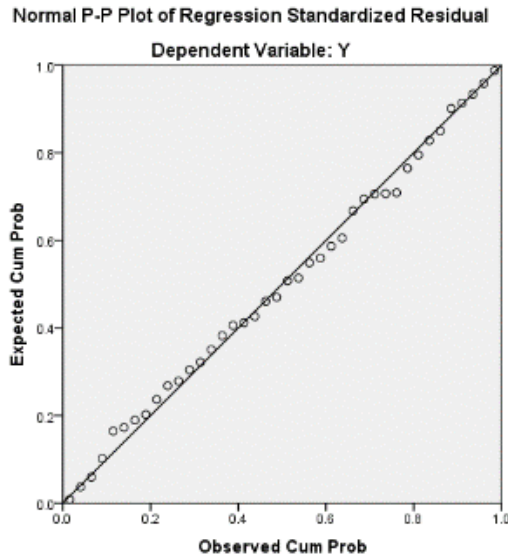
B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data menggunakan data primer yaitu dengan cara membagikan kuesioner kepada subjek penelitian. Peneliti menggunakan *non probability sampling* dengan Teknik *convenience sampling*. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 40 sampel. Populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu Seluruh karyawan Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data, maksud dari data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal.



Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Gambar 1. Normal P-Plot

Dari hasil pengujian dengan menggunakan “Normal P-Plot” pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Uji multikolinearitas perlu dilakukan jika jumlah variabel bebas lebih dari satu. Syarat untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dengan:

1. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 atau nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 atau nilai *Tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas.

Dapat dilihat hasil output pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

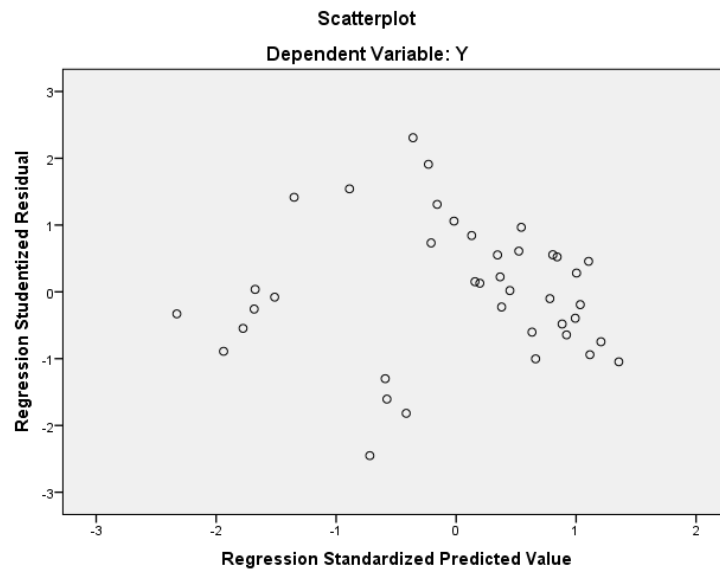
Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-3.587	3.801		-.944	.352		
	X1	.679	.107	.610	6.369	.000	.899	1.113
	X2	.700	.165	.406	4.238	.000	.899	1.113

Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data Penulis (2023)

Berdasarkan tabel di atas, bahwa nilai VIF ≤ 10 yaitu 1,113 dan nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ yaitu 0,899. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bebas dari multikolinieritas dan dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah Data Penulis (2023)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karena pada gambar ada tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval.

Tabel 2. Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.587	3.801		-.944	.352		
	X1	.679	.107	.610	6.369	.000	.899	1.113
	X2	.700	.165	.406	4.238	.000	.899	1.113

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda untuk Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

$$KK = -3,587 + 0,679 MK + 0,700 DK + \epsilon$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, masing–masing variabel dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta yaitu -3,587 artinya jika tidak ada kenaikan nilai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar -3,587.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,679 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel Motivasi Kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,679 dan sebaliknya. Koefisien variabel Motivasi Kerja mempengaruhi secara

signifikan terhadap variabel Y. Hal ini terlihat dari tingkat signifikan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,000 yang lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$).

3. Koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,700 menyatakan penambahan satu nilai pada variabel Disiplin Kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,700 dan sebaliknya. Koefisien variabel Disiplin Kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Y. Hal ini terlihat dari tingkat signifikan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,000 yang lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh atau tidak terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1198.059	2	599.030	42.125	.000 ^b
	Residual	526.154	37	14.220		
	Total	1724.213	39			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena sig nya sebesar 0,000 dan lebih kecil dari pada 0,05 maka pengujian hipotesisnya H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara individual dalam menerangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3.587	3.801		-.944	.352
	X1	.679	.107	.610	6.369	.000
	X2	.700	.165	.406	4.238	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil tabel uji t diatas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 maka nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada nilai 0,05. Artinya, Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Selain itu, dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 maka nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada nilai 0,05. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.678	3.770992

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diatas nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,695 atau 69,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 69,5% dan nilai sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-3.587	3.801		-.944	.352			
	X1	.679	.107	.610	6.369	.000	.739	.723	.578
	X2	.700	.165	.406	4.238	.000	.600	.572	.385

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas dilakukan perhitungan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat:

- Motivasi Kerja (X1) = $0,610 \times 0,739 = 0,451$ (45,1%)
- Disiplin Kerja = $0,406 \times 0,600 = 0,244$ (24,4%)

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

- Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang. Dengan adanya pemberian motivasi yang baik dan benar oleh perusahaan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan nya. Meskipun sudah sangat baik dan benar tetapi masih ada kelemahan nya jika dilihat dari salah satu indicator dari dimensi Motivasi Kerja yang berarti Pimpinan kerja kurang memberi perhatian secara personal persoalan pribadi karyawan nya.

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena Disiplin kerja yang diterapkan baik dalam hal mengikuti peraturan berhubungan dengan bidang kerja lain dan mengutamakan sikap/ tingkah laku yang baik. Namun di samping itu tidak menutup kemungkinan adanya suatu kelemahan dalam menerapkan disiplin kerja di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat bahwa dalam dimensi taat terhadap waktu masih terdapat pegawai yang telat hadir pada waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan pulang lebih awal yang telah ditetapkan dengan sesuai jadwal kerja.

Acknowledge

Berisi ucapan terima kasih kepada pihak-pihak terkait yang membantu penelitian Anda.

Daftar Pustaka

- [1] Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Jamberita. (2022). Ratusan Pegawai Pemprov Jambi Kedapatan Tidak Memakai Atribut Lengkap. Jamberita. [diakses pada 20 Oktober 2022, dari <https://jamberita.com/read/2022/06/20/5973874/ratusan-pegawai-pemprov-jambi-kedapatan-tidak-memakai-atribut-lengkap/>]
- [3] Jonata, Willem. (2020). Selama Pandemi Covid-19, 82 Persen Tenaga Kesehatan Alami Kelelahan Mental. Tribunnews. [diakses pada 20 Oktober 2022, dari <https://www.tribunnews.com/kesehatan/2020/09/04/selama-pandemi-covid-19-82-persen-tenaga-kesehatan-alami-kelelahan-mental>]
- [4] Lestari, R., & Sofianty, D. (2020). *SPSS*. Universitas Islam Bandung.
- [5] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta..
- [6] Badzaly, Firazzahran Naila. (2021). *Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal Riset Akuntansi, 1(2), 66-71