

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

**Cut Meutia Mustika Suri,¹ Yohana Kartika,² Masrian Fauzan,³
Arham Syaukani.⁴**

¹⁻⁴Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas
Islam Sumatera Utara
Email: Cutmeutiamustikasri@gmail.com

ABSTRACT

It is important to know the effect both jointly and partially between discipline and motivation on employee performance. This research uses quantitative methods with explanatory research using primary data and secondary data. The population in this study were employees at the Regional Company Offices of Pasar Kota Medan and as many as 82 employees were used as research samples. The data analysis technique used is multiple and partial linear regression using SPSS 24.0. The discipline variable is significant at 0.029, so it can be concluded that employee performance is influenced by discipline (hypothesis 1 is accepted). The motivation variable has a significant value at 0.013. So it can be concluded that motivation affects employee performance (hypothesis 2 is accepted). The work facility variable has a significant value at 0.016. So it can be concluded that work facilities have an effect on employee performance (hypothesis 3 is accepted). The results showed that the discipline variables and work motivation together had a positive effect on employee performance. This is evidenced by the statistical results of the regression test which obtained a probability value of 0.000 smaller than α ($\alpha = 0.05$), it can be explained that discipline and work motivation have a positive effect on employee performance. Then the fourth hypothesis is accepted.

Keywords: Discipline, motivation and work facilities and employee performance

ABSTRAK

Penting untuk mengetahui pengaruh baik secara bersama-sama maupun parsial antara disiplin, motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan dan sebanyak 82 orang pegawai dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan parsial dengan menggunakan SPSS 24.0. Variabel disiplin signifikan pada 0,029, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh

disiplin (*hipotesis 1 diterima*). Variabel motivasi yang memiliki nilai signifikan pada 0,013. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai (*hipotesis 2 diterima*). Variabel fasilitas kerja yang memiliki nilai signifikan pada 0,016. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (*hipotesis 3 diterima*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$), maka dapat dijelaskan bahwa disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis keempat diterima.

Kata Kunci: Disiplin, motivasi dan fasilitas kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang sangat pesat ternyata membawa perubahan yang mendasar pada sendi-sendi kehidupan manusia. Perubahan - perubahan tersebut membawa dampak pada setiap individu untuk meningkatkan kinerja masing-masing pribadi dan masyarakat luas. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak kreativitas dan inovasi didalam sebuah organisasi yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit organisasi dalam kurung waktu yang panjang. Rivai (2009) menyatakan bahwa organisasi yang ingin berumur panjang dan *sustainable*, harus menempatkan SDM yang handal sebagai *human capital*. Pembinaan SDM organisasi harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Pentingnya Peranan Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi organisasi perlu diimbangi dengan kemampuan organisasi dalam menetapkan nilai - nilai yang mengarah pada tingginya tingkat kenyamanan pegawai terhadap organisasi. Masalah Sumber Daya Manusia secara histeris dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Bahkan masalah Sumber Daya Manusia yang kelihatannya hanya masalah *intern* dari suatu organisasi.

Kantor Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan, dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran serta individu yang berada diinstansi tersebut. Pegawai Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan instansi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja dan organisasi secara keseluruhan. Pegawai merupakan salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumber daya lainnya dalam organisasi. Menurut Robbins (2009) sistem pengelolaan Sumber

Daya Manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap upaya - upaya dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Wibowo (2007:76), kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan yakni yang perlu diperhatikan yaitu disiplin. Penelitian terdahulu yang menyatakan disiplin berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi adalah penelitian dari Emilian at.al (2016) dan Gilang at.al (2015).

Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan bertujuan untuk lebih meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pendapatan asli daerah (PAD) serta meningkatkan pelaksanaan pembangunan di kota Medan. Sesuai dengan fungsinya, maka Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan juga dikatakan sebagai fasilitas pasar bagi masyarakat, menyelenggarakan kemanfaatan, pelayanan umum dan penyediaan jasa. Hal ini dapat tercapai apabila kedisiplinan tiap individu serta motivasinya dalam bekerja dengan adanya fasilitas kerja yang memadai dapat diharapkan meningkatkan kinerja pegawai lebih optimal.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Lokasi penelitian yang dilakukan adalah di Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan, yang beralamat di Jalan Razak Baru No. 1-A Pasar Petisah Lantai III Medan. Teknik pengumpulan data studi perpustakaan, mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian dan kuisioner/angket penelitian.

HASIL DAN KESIMPULAN

A. Uji Kualitas Data

1. Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin (X1)	1) D1	0.619	0.217	Valid
	2) D2	0.611	0.217	Valid
	3) D3	0.655	0.217	Valid
	4) D4	0.697	0.217	Valid
	5) D5	0.671	0.217	Valid
	6) D6	0.695	0.217	Valid
	7) D7	0.714	0.217	Valid
	8) D8	0.702	0.217	Valid
Motivasi (X2)	1) M1	0.495	0.217	Valid
	2) M2	0.730	0.217	Valid
	3) M3	0.563	0.217	Valid
	4) M4	0.625	0.217	Valid
	5) M5	0.654	0.217	Valid
	6) M6	0.440	0.217	Valid
	7) M7	0.761	0.217	Valid
	8) M8	0.765	0.217	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 2
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Disiplin (X1)	0.765	0.6	Reliabel
Motivasi (X2)	0.755	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Pengujian hipotesis dengan uji t, yaitu dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05. Adapun metode dalam penentuan t tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan $df = n - k - 1$ (pada penelitian ini $df = 82 - 4 - 1 = 77$), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 1,991 disajikan dalam tabel 5.8 sebagai berikut.

Tabel 3
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.095	3.412		2.666	.009
Disiplin	.223	.100	.234	2.225	.029
Motivasi	.253	.100	.266	2.537	.013

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *t* hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

1. Variabel disiplin memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,029 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan *t* hitung 2,225 > dari *t* tabel 1,991 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel motivasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,013 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan *t* hitung 2,537 > dari *t* tabel 1,991 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.095	3.412		2.666	.009
Disiplin	.223	.100	.234	2.225	.029
Motivasi	.253	.100	.266	2.537	.013

Sumber : Data diolah 2019

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 9,095 + 0,223X_1 + 0,253X_2 + 0,279X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 9,095 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini disiplin, motivasi dan fasilitas kerja diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami

kenaikan sebesar 9,095 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,223 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,223 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,253 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan baik/tinggi. Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,279 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel fasilitas kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel fasilitas kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik/baik.

KESIMPULAN

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dari ke dua variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi (disiplin dan motivasi kerja). Variabel disiplin signifikan pada 0,029 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin (*hipotesis 1 diterima*). Variabel motivasi yang memiliki nilai signifikan pada 0,013. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai (*hipotesis 2 diterima*). Variabel fasilitas kerja yang memiliki nilai signifikan pada 0,016. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (*hipotesis 3 diterima*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$) maka dapat dijelaskan bahwa disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis keempat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Emilian Imanda, Diana Sulianti (2016), Analisis Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Moderating Pada BMT Madani Sidoarjo, FE dan Bisnis UNEJ, Jember.
- Gilang Ramadhan, (2015), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Balitbang Pemkab Malang, FE dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
- Robbins, P. Stephen, Coulter Mary Alih bahasa oleh Benyamin, (2009). Manajemen, Edisi keenam, Jilid 2, PT. Indeks Jakarta.
- Rivai Veithzal, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, (2007), Manajemen Kinerja, Cetakan Pertama. Jakarta:Raja Grafindo Persada