
Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kontraktor Fabrikasi PT. Budi Rides Cemerlang Jambi

Elfiandi¹, Efan Agustian*²

Universitas Adiwangsa Jambi^{1,2}

elfiandipiliang@gmail.com¹, efanagustian@gmail.com*²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kontraktor Fabrikasi PT. Budi Rides Cemerlang Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel yang digunakan sebanyak 35 responden yang merupakan karyawan PT. Budi Rides Cemerlang Jambi. Teknik analisis data digunakan yaitu Asosiatif Analysis dan Uji Simultan. Hasil analisis penelitian diperoleh hasil bahwa Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel yakni $3,554 > 2,034$ dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yakni $2,788 > 2,034$ dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab sumber manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih

tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Sumber daya manusia pada hakikat nya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat di ukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Salah satu potensi karyawan yang penting dalam mendorong kinerja dalam kedisiplinan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan

yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan (sutrisno, 2011).

PT. Budi Rides Cemerlang adalah suatu perusahaan perorangan terbatas yang bergearak di bidang fabrication dan kontruksi yang telah berdiri dari tahun 1998, dengan visi akan menjadi perusahaan yang dikenal luas dan menjadi yang terdepan dengan memberikan pelayan dan kualitas yang baik bagi keuntungan konsumen. Untuk mencapai tujuan tersebut PT. Budi Rides Cemerlang Jambi selain memberikan motivasi juga membuat peraturan yang harus di patuhi karyawan, peraturan tersebut akan mendisiplinkan karyawan guna mencapai tujuan organisasi kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku. Kedisiplinan harus di tingkatkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan dan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Ravai (2013: 825) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menanti semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Seperti dinyatakan Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai yang menjadi sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah:

- Mampu Mengelola Waktu
- Bekerja dengan Penuh Aktif dan Inisiatif
- Komitmen, Loyalitas dan Tanggung Jawab
- Bertingkah Laku Sopan
- Bekerja Dengan Jujur dan penuh Semangat
- Kuat dan Teguh Hati
- Mengerahkan Semua Kemampuan

Menurut Rivai (2013:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan

perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi kerja menurut Franco dkk. (2004 dalam Harsuko 2011:40), adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2017:146) antara lain sebagai berikut:

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
- Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
- Mengaktifkan pengadaan karyawan.
- Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
- Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
- Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Robbins (2012:184), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:223). Menurut Bernardin & Russell dalam Sulistiyani dan Rosidah (2009:224) kinerja merupakan catatan outcome

yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2012:262) yaitu:

Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dimana pemecahan masalah dilakukan dengan menggunakan angka-angka numerik, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin dan motivasi kerja (variabel bebas) terhadap Kinerja karyawan (variabel Terikat) PT Budi Rides Cemerlang Jambi.

Objek penelitian ini adalah Karyawan PT Budi Rides Cemerlang Jambi yang beralamat di Kel. Tebing Tinggi, Kec. Tebing Tinggi, Kab. Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi. Adapun jumlah Karyawan yang dijadikan objek penelitian ini sebanyak 35 orang.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode Analisis Linear Berganda. Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja PT BRC Jambi.

$$Y = a + b^1X^1 + b^2X^2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

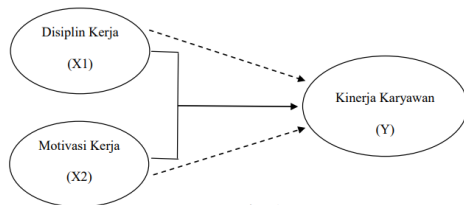
b^1 = Koefisien regresi variabel disiplin

X^1 = disiplin

b^2 = Koefisien regresi variabel motivasi

X^2 = motivasi
 e = Pengganggu (error)

Kerangka Pikiran dari penelitian ini dituangkan dalam kerangka berikut ini:



Gambar .1

No	Item	Corrected Item Total Correlation	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0.649	0.33	Valid
2	Y2	0.624	0.33	Valid
3	Y3	0.633	0.33	Valid
4	Y4	0.649	0.33	Valid
5	Y5	0.533	0.33	Valid
6	Y6	0.601	0.33	Valid

Setelah melakukan uji validitas terhadap item penelitian, langkah yang perlu dilakukan selanjutnya adalah uji reliabilitas data.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Keterangan
1	Disiplin	0,777	5	0,6	Valid
2	Motivasi	0,623	5	0,6	Valid
3	Kinerja	0,670	6	0,6	Valid

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan nilai sampel yang berjumlah sebanyak 35 orang, maka nilai r tabelnya bisa kita dapatkan dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ atau $df = 35 - 2 = 33$ dan didapatkanlah nilai r tabelnya sebesar 0,33 pada signifikansi 0,05.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Item	Corrected Item Total Correlation	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0.662	0.33	Valid
2	X1.2	0.797	0.33	Valid
3	X1.3	0.713	0.33	Valid
4	X1.4	0.746	0.33	Valid
5	X1.5	0.719	0.33	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Item	Corrected Item Total Correlation	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0.661	0.33	Valid
2	X2.2	0.639	0.33	Valid
3	X2.3	0.680	0.33	Valid
4	X2.4	0.541	0.33	Valid
5	X2.5	0.640	0.33	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5. Uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	T		
1	(Constant)	5.707	4.070		1.402	.170
	Disiplin	.494	.139	.478	3.554	.001
	Motivasi	.437	.157	.375	2.788	.009

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan pengujian yang sudah dilakukan, maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Nilai t hitung yang diperoleh oleh variabel disiplin kerja (X1) lebih besar dari t tabel yakni $3,554 > 2,034$ dan nilai signifikansi yang didapatkan kurang dari 0,05 yakni $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Nilai t hitung yang diperoleh oleh variabel motivasi kerja (X2) lebih besar dari t tabel yakni $2,778 > 2,034$ dan nilai signifikansi yang didapatkan kurang dari 0,05 yakni $0,009 < 0,05$. Hal ini menunjukkan jika

variable motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.885	2	28.442	13.256	.000 ^b
	Residual	68.658	32	2.146		
	Total	125.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel di atas, terlihat jika nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel yakni $13,256 > 3,28$ dan nilai signifikansi yang diperoleh juga lebih kecil dari nilai signifikansi yang dipergunakan yakni $0,00 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel yakni $3,554 > 2,034$ dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Budi Rides Cemerlang Jambi.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan

diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yakni $2,788 > 2,034$ dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Budi Rides Cemerlang Jambi.

3. Dari kedua variabel bebas disiplin kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel disiplin kerja (X1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,494 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel lainnya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Budi Rides Cemerlang Jambi. Adapun saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. PT. Budi Rides Cemerlang Jambi sebaiknya lebih meningkatkan motivasi pegawai yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari dalam maupun luar, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. PT. Budi Rides Cemerlang Jambi selain memberikan motivasi, penting juga untuk memerhatikan disiplin kerja pegawainya, agar terciptanya kinerja yang memuaskan di masa yang akan datang.
3. Bagi pegawai hendaknya terus meningkatkan kinerja, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya

kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi (2016) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* PT Rineka Cipta Jakarta
- Agustian, Oki (2019), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Delvin Harianto, Yohanes (2017), *Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada karyawan Devisi Fabrikasi Produksi PT Industri Kereta Api (PT INKA) Madiun*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Edy Sutrisno (2010) *Budaya Organisasi Kencana Prenada Media Group Jakarta* Edy Sutrisno (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.*
- Hasibuan M (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi Aksara Jakarta Jurnal Adminisraasi Bisnis (JAB) 2015. Vol 1 No. 4, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Kasus Karyawan PT Pattindo Malang)*
- Kuncoro, M (2013) *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, UPP-AMP YKPN Yogyakarta*
- Mangkunegara, A Prabu (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya Bandung*
- Rari Hidayat, Dimas (2019), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja 61 terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang)*, Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Riniwati, Harsuko (2011) *Mendokrak Motivadi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM UB Press Malang*
- Rivai, V & Sagala D E (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers. Jakarta.*
- Robbins, Stephen P (2012) *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Bahasa Indonesia, Indeks Kelompok Gramedia Jakarta*
- Sanusi, A (2016) *Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat Jakarta*
- Santoso, S (2014) *Statistik Multivariat, PT Alex Media Komputindo Jakarta*
- Sondang P Siagian (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara Jakarta*
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D Edisi Duapuluh Alfabeta Bandung.*
- Sulistiyani, A T & Rosidah (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Graha Ilmu Yogyakarta*
- Tika, M. P (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan Bumi Aksara Jakarta*
- Tohardi, Ahmad (2011), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia CV Mandar Maju, Bandung*