

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasa Raharja Cabang Jawa Timur

The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur

Riza Rahamwati Arifa¹, Romat Saragih²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, rizararifa@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Saragih@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berpengaruh dalam kegiatan perusahaan. Sumber daya yang berkualitas akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan kausalitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling berjumlah 113 responden dari karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja masuk dalam kategori baik, variabel disiplin kerja masuk ke dalam kategori sangat baik, dan variabel kinerja karyawan masuk ke dalam kategori baik. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci-motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

Abstract

Human resources are assets that are very influential in the company's activities. Having quality resources will improve employee performance. This study aims to determine and analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. This type of research is quantitative research using descriptive analysis method and causal research. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Sampling was carried out using probability techniques totaling 113 respondents from employee of PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. The result of this study showed that the work motivation variable was included in the good category, while the work discipline variable was a very good category, and the employee performance was a good category. Work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance at PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur, either partially or simultaneously.

Keywords-work motivation, work discipline, employee performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini setiap perusahaan atau organisasi saling bersaing dan berkompetisi untuk meningkatkan kinerja yang terbaik di mata masyarakat, dan menuntut perusahaan untuk lebih memahami dalam membuat konsep pengelolaan organisasi yang efektif melalui pengelolaan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualifikasi dalam mengantisipasi setiap perubahan yang ada. Kunci pokok dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia^[1]. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan berkualifikasi maka keseluruhan sumber daya yang terdapat di dalam perusahaan dapat dikelola dan dimanfaatkan secara maksimal sehingga akan mencapai keberhasilan tujuan perusahaan.

Asuransi adalah hal yang mungkin dibutuhkan dalam kehidupan manusia, apalagi manusia beraktifitas setiap harinya tidak terlepas dari penggunaan kendaraan bermotor. Baik itu kendaraan pribadi maupun angkutan umum (darat, laut, udara). Aktifitas tersebut memiliki berbagai resiko salah satunya terjadinya kecelakaan, tidak ada yang bisa memprediksi kapan dan dimana kecelakaan itu akan terjadi. Segala resiko yang terjadi pasti akan menyebabkan

kerugian baik itu kerugian materiil maupun kerugian jiwa. Oleh karena itu, diperlukan asuransi untuk menjamin semua resiko yang kemungkinan akan terjadi.

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut manajemen sumber daya manusia harus menjadi masalah penting. Menurut Sedarmayanti manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi^[2]. Sedangkan menurut Hasibuan manajemen sumber daya manusia ialah sebagai tenaga kerja yang dibentuk dan disusun berdasarkan fungsinya agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien^[3].

Menurut Suwatno & Priansa menyatakan bahwa kinerja karyawan ialah sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang atau karyawan sesuai ukuran yang ditetapkan dalam waktu yang sudah ditentukan, berkaitan dengan pekerjaan serta perilakunya^[4]. Tujuan diadakannya penilaian kinerja menurut Fahmi adalah memberikan karyawan wadah untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu sendiri serta meningkatkan komitmen karyawan^[5].

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari motivasi kerja karyawan. Idealnya motivasi kerja tersebut dapat dijadikan sebagai energi penggerak untuk menjadikan karyawan tersebut bisa bekerja dengan maksimal. Dalam pandangan Mangkunegara motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya^[6]. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja yang menurut Fahmi ialah tingkat kepatuhan dan ketaatan karyawan pada peraturan yang ada^[7].

Berdasarkan uraian di atas tentang motivasi kerja dan disiplin kerja dikaitkan dengan kinerja karyawan, maka untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur ?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur ?
3. Bagaimana kinerja karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur ?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan di PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur.
2. Mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan di PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur.
3. Mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur.
4. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur baik secara parsial maupun simultan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

Kata kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa inggris disebut dengan *performance*. Dalam hal ini, kata *performance* umumnya merujuk pada “*job performance*”. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya^[8].

Kasmir menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dan perilaku kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam satu periode tertentu yang biasanya berjangka selama satu tahun bekerja^[9]. Menurut Prawirosentono dalam^[10] mempunyai pendapat tentang definisi kinerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi berdasarkan wewenang serta tanggung jawabnya masing – masing.

B. Motivasi Kerja

Setiap orang pasti membutuhkan motivasi didalam hidupnya, dikarenakan motivasi tersebut dapat mendorong seseorang untuk terus melanjutkan kehidupannya. Di setiap organisasi atau perusahaan mengharuskan karyawannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan motivasi kerja yang baik. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi

karyawan, semakin besar juga usahanya untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Menurut pandangan Fahmi menyatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diinginkan^[7]. Sedangkan pendapat lain menurut Kondalkar dalam^[11] menjelaskan motivasi adalah hasrat atau dorongan yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan – tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat timbul karena adanya hasrat untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, maupun kemauan yang dapat memberikan dorongan kepada individu tersebut dalam melakukan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan.

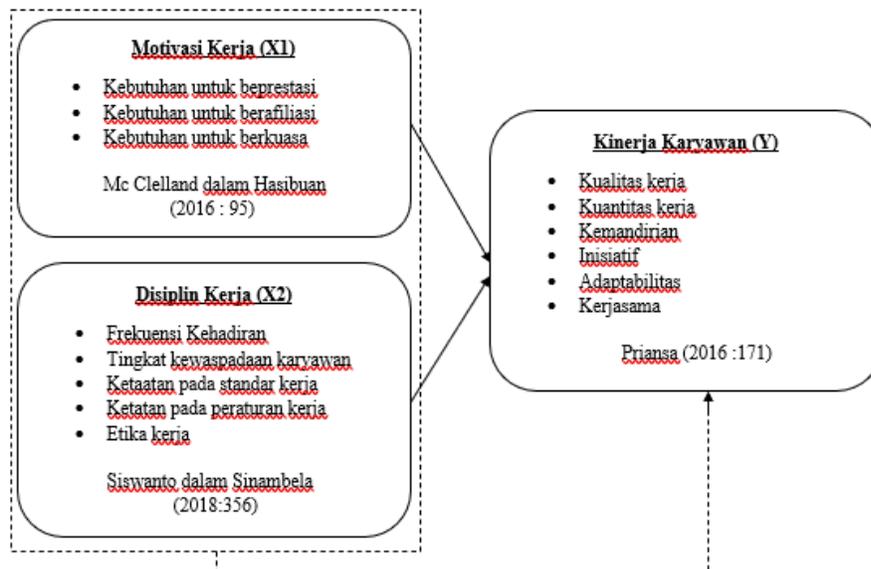
C. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Jika kedisiplinan tinggi hal ini akan berdampak baik untuk perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja menurut Fahmi yaitu tingkatan kepatuhan dan ketaatan karyawan kepada peraturan yang telah ditetapkan serta bersedia menjalankan sanksi jika melanggar peraturan yang ada^[7]. Sedangkan menurut Siagian menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk mendorong para karyawan atau anggota organisasi dalam memenuhi berbagai tuntutan^[12].

Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan penjabaran definisi menurut para ahli maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau tindakan seorang karyawan dengan berupa kesediaan karyawan untuk mematuhi dan menaati seluruh peraturan yang berlaku di dalam perusahaan agar mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

D. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam Gambar 1 berikut. :



Gambar 1 Kerangka Penelitian
Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Keterangan :

- : Parsial
- : Simultan

E. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan metode analisis deskriptif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS Versi 25 untuk program pengolahan data. Uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh secara parsial dan simultan.

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur dengan jumlah karyawan sebanyak 157 karyawan tetap. Dan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 113 karyawan yang dihitung dengan rumus Slovin dalam^[13]. Sampel diambil menggunakan teknik *non – probability sampling*. Penelitian ini menggunakan variabel yang diteliti, yaitu :

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Motivasi kerja yang terdiri dari beberapa dimensi Menurut Mc Clelland dalam^[14], antara lain kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk berkuasa.

Disiplin kerja yang terdiri dari beberapa dimensi menurut Siswanto dalam^[15], yang terdiri dari frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (Y) yang digunakan penelitian ini adalah kinerja karyawan yang terdiri dari beberapa dimensi menurut Priansa antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerjasama^[16].

III. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 82,8% dan hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur memiliki tingkat kinerja yang baik. Variabel Motivasi Kerja (X1) termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 83,9% dan hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur memiliki tingkat motivasi kerja yang baik. Variabel Disiplin Kerja (X2) termasuk dalam kategori sangat baik atau sebesar 85% dan hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang sangat baik.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil yang diperoleh hasil uji analisis regresi linear berganda berdasarkan pengolahan *software* SPSS Versi 25 :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.928	.223		4.156	.000		
	Motivasi	.411	.086	.409	4.792	.000	.564	1.774
	Disiplin	.402	.085	.402	4.711	.000	.564	1.774

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25 (2022)

Hasil uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa :

- 1) Konstanta $\alpha = 0,928$ jika motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai 0 (Nol) maka variabel kinerja karyawan (Y) bernilai 0,928.
- 2) Nilai motivasi kerja sebesar 0,411 memiliki nilai positif, dapat diartikan jika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka dapat diketahui kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,411.
- 3) Nilai disiplin kerja sebesar 0,402 memiliki nilai positif, dapat diartikan jika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka dapat diketahui juga kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,402.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji hipotesis secara parsial yaitu menggunakan uji T yang menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai dari t tabel dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan df (0,5;111) didapat hasil 1,983. Berdasarkan Tabel 2, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung (4,792) > t tabel (1,983) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung (4,711) > t tabel (1,983) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F (Simultan)

Uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh secara bersama – sama antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji F ditunjukkan pada Tabel 3 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.583	2	7.791	66.488	.000 ^b
	Residual	12.890	110	.117		
	Total	28.473	112			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25 (2022)

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 66,488 dengan tingkat signifikansi 5% dan df (2;111) adalah 3,08. Hal ini menjelaskan bahwa F hitung ($66,488 \geq F$ tabel (3,08) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima dan dapat dilihat nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikansi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur.

4. Koefisien Determinasi

Berikut Tabel 4 yang menunjukkan nilai koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan gaya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan :

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.740 ^a	.547	.539	.34232	2.222	

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25 (2022)

Berikut adalah perhitungan dari koefisien determinasi :

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,547)^2 \times 100 \\
 &= 54,7\%
 \end{aligned}$$

Dapat disimpulkan bahwa hasil nilai R sebesar 0,707 dan R Square (R^2) sebesar 0,547. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 54,7% terhadap kinerja karyawan (Y) PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur, sedangkan sisanya sebesar 45,30% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

- A. Kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur memiliki tingkat kinerja yang baik.
- B. Motivasi kerja PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur baik.
- C. Disiplin kerja PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur termasuk kedalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang sangat baik.
- D. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur, baik secara parsial maupun simultan.

REFERENSI

- [1] Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 4(No. 4), 16 - 25.
- [2] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama
- [3] Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [4] Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi Edisi Revisi IV*. Bandung: CV Alfabeta.
- [6] Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [7] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- [8] Mangkunegara, A. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- [9] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- [10] Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [11] Hamali, A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- [12] Siagian, S. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- [13] Suryadi, E. (2019). *Metode Penelitian Komunikasi dengan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- [14] Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [15] Sinambela, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16] Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.