

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE

*The Effect Of Motivation And Discipline Work In Improving Employee
Performance Muhammadiyah University Parepare*

Acang Astuti

Email : acangastuti@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstrak

Kedisiplinan sebagai suatu kehendak dan kesedian karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan universitas muhammadiyah Parepare. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 karyawan. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu digunakan dua pendekatan yakni, kuantitatif dan kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa: motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Variabel motivasi dan disiplin kerja, memberikan sumbangan atau kontribusi sebesar 63,8% terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Parepare. Sedangkan sisanya ($100\% - 63,80\% = 36,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract

Discipline is an employee's will and willingness to fulfill and comply with all applicable rules and regulations, both written and unwritten. This study aims to determine whether the influence of motivation and work discipline has an effect on the performance of employees at the Muhammadiyah University of Parepare. The data collection techniques used in this study were observation, interviews, and documentation. The population in this study amounted to 42 employees. The data analysis technique used in this research is to use two approaches, namely, quantitative and qualitative. Based on the results of research that has been done, it shows that: motivation and work discipline can affect performance in carrying out their work. The variables of motivation and work discipline, contributed 63.8% to the performance of employees at the Muhammadiyah University of Parepare. While the rest ($100\% - 63.80\% = 36.2\%$) is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Motivation, work discipline, employee performance



PENDAHULUAN

Usaha menegakan kedisiplinan karyawan perlu dilakukan untuk menciptakan kinerja yang baik, kinerja karyawan yang baik merupakan faktor penentu bagi kelancaran pemerintahan, kelancaran pembangunan dan mendorong tingkat keberhasilan pemerintah dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik dilandasi dengan keterampilan yang tinggi akan menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik, efektif dan menentukan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Peningkatan kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang timbul begitu saja dari karyawan tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti faktor kedisiplinan karyawan merupakan faktor yang sangat penting, tanpa kedisiplin karyawan yang tinggi, karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, banyak terjadi penumpukan pekerjaan, bolos kerja dan tidak tepat waktu didalam bekerja.

Selain manusia dan informasi, sumber daya yang dapat menjadi modal penting dalam suatu organisasi adalah organisasi itu sendiri. Organisasi sebagai suatu entitas, dengan kemampuan adaptasi dan komunikasi yang tinggi dalam mengintegrasikan visi, misi, nilai-nilai, dan strategi membentuk satu kekuatan dalam satu kultur kinerja (*performance culture*) sehingga energi seluruh komponen dapat fokus dalam pencapaian tujuan strategis yang telah digariskan merupakan modal penting dalam proses manajemen sumber daya manusia. Fleksibilitas tiap-tiap komponen organisasi untuk mengarahkan fokus strateginya ke sasaran utama organisasi yang sangat penting.

Salah satu bagian dari sumber daya manusia adalah membahas tentang kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan dan di saat seseorang disiplin dalam bekerja, saya pastikan orang itu akan sukses karena apabila kita tidak disiplin dalam bekerja, pekerjaan itu akan sia-sia dan tidak mendapat hasil yang maksimal. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atas suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi. Upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena bagaimanapun manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2014:09) Kinerja karyawan yaitu "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Adapun permasalahan yang sering muncul yang menyangkut karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja yang dihasilkan oleh para karyawan belum maksimal
Dalam bekerja kurang adanya kemampuan kerja dalam melaksanakan prosedur kerja yang baik, sehingga tidak memperhatikan standar operasional prosedur yang sudah tertera sehingga terjadi kesalahan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengembangan dan pelatihan. Contohnya, kesalahan dalam penyampaian informasi mengenai pemberian kompensasi seperti (gaji dan bonus). Hal ini terlihat dari hasil pelatihan yang kurang di dapatkan dan hasil pengevaluasian NKI (nilai kerja individu)
2. Adanya ketidaktepatan waktu dalam bekerja
Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya kurang cepat dan tidak tepat waktu. Contohnya, karyawan harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu 24 hari dalam membuat laporan anggaran perusahaan. Tetapi realisasinya masih tidak tepat pada waktunya. Akibatnya karyawan sulit untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal tersebut menunjukkan

bahwa masih rendahnya kedisiplinan karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan rendah.

METODE PENELITIAN

Lokasi yang diajukan sebagai objek penelitian adalah di Universitas Muhammadiyah Parepare. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai kurang lebih 2 (dua) bulan dimulai pada bulan Agustus – September 2020. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di universitas Muhammadiyah Kota Parepare sejumlah 119 orang. Adapun teknik penarikan sampling menggunakan teknik random sampling dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberikan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Adapun teknik pengumpulan data yaitu observasi, dokumentasi dan kuesioner. metode analisis data yang benar. Teknik analisis data pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical package for social science*). Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut : Untuk mendapatkan penelitian hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan statistik deskriptif dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Tabel 1. Hasil *Coefficients* Regresi Liner Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.602	3.563		2.695	.010
1 Motivasi kerja	.164	.088	.314	1.855	.071
Disiplin Kerja	.490	.178	.467	2.757	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y : 9,602 + 0,164 X_1 + 0,490 X_2 + e$$

Keterangan:

X_1 = motivasi kerja

X_2 = disiplin kerja

e = kinerja karyawan

Persamaan regresi diatas memiliki makna. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,164, artinya jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,164. Hal ini menggambarkan ketika nilai motivasi naik kinerja karyawan akan naik.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,490, artinya jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,490. Hal ini menggambarkan ketika nilai disiplin

kerja naik kinerja karyawan akan naik.

Nilai konstanta 0,490 artinya jika semua variabel independen (X_1 dan X_2) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan 0,490 dan bernilai positif.

Uji Determinasi Ganda (R square)

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R square) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Perhitungan Koefisiensi Nilai Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.541	.517	1.26084

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi kerja

Sumber : data primer diolah, 2020

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.735^a, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka satu 1 (satu).

Berdasarkan hasil tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,541 yang berarti bahwa kemampuan variabel motivasi yaitu disiplin kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Parepare adalah sebesar 54,1%. Sedangkan sisanya 45,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji simultan (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.152	2	35.576	22.379	.000 ^b
	Residual	60.409	38	1.590		
	Total	131.561	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dari tabel 3 terlihat bahwa nilai signifikansi $F = 0.000$ (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$),

artinya H_a diterima. Dengan kata lain motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di universitas Muhammadiyah parepare, dapat dijelaskan beberapa faktor yang diketahui ada 3 (tiga) indikator motivasi kerja yaitu kenaikan jabatan, harapan (*expectancy*).

Dilihat dari motivasi kerja bahwa semakin baik pemberian motivasi kerja, maka akan semakin baik Kinerja karyawan. Hal ini dapat diterima akal sehat mengingat dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka setiap karyawan akan lebih sejahtera dan termotivasi sehingga cenderung lebih fokus dalam melakukan tugasnya sehingga akan memberi dampak pada peningkatan kinerjanya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Susanto (2010) bahwa pemberian insentif tambahan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan yang telah melakukan proses perolehan kenaikan jabatan kepada karyawan. Kenaikan jabatan bagi karyawan berlaku sepanjang yang bersangkutan menjalankan tugas sebagai karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kenaikan jabatan ditandai dengan satu nomor registrasi karyawan yang dikeluarkan. Kenaikan jabatan diperoleh melalui kegiatan kinerja karyawan yang diakhiri dengan uji kompetensi.

2. Disiplin kerja (X_2) Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di universitas Muhammadiyah Parepare, dapat dijelaskan beberapa faktor yang diketahui ada 3 (tiga) indikator disiplin kerja yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan tanggung jawab.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan karyawan didalam profesinya sebagai karyawan. Namun, tingkat kinerja dari masing-masing karyawan berbeda-beda. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja. Macam-macam disiplin kerja yang harus dimiliki oleh karyawan adalah kenaikan jabatan, harapan (*expectancy*), insentif (*incentive*), yang diperoleh melalui kenaikan jabatan. Untuk itu, karyawan dituntut untuk terus mengembangkan disiplin kerja yang dimilikinya. Apabila karyawan tersebut memiliki kompetensi yang tinggi, maka secara otomatis karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik, jadi dapat dikatakan tingkat kompetensi yang dimiliki seorang karyawan akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Untuk mendapatkan penilaian kinerja yang akurat, penilaian hendaknya tidak dilakukan oleh pimpinan saja tetapi juga melibatkan karyawan sebagai teman sejawat dan pimpinan. Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2012:90) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan kasual dengan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan di universitas Muhammadiyah Parepare.
2. Variabel motivasi dan disiplin kerja, memberikan sumbangan atau kontribusi sebesar 63,8% terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Parepare. Sedangkan sisanya ($100\% - 63,80\% = 36,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan berharap agar pihak Universitas Muhammadiyah Parepare semakin meningkatkan kinerja karyawan yang baik, agar mampu mendorong peningkatan disiplin kerja atau kinerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan.2013. *pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang*
- Aries Susanty, Sigit Wahtu Baskoro. 2012. *Pengaruh motivasi terhadap gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan pada pt. persero (APD) semarang*
- Astadi Pangrasa, Putri Indah Susanti. 2016. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi jawa barat*
- Ema Safitri. 2013. *Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*
- Irwan, I. (2018). Analysis of organizational culture, competence and work motivation: The effect on satisfaction and performance of government employees of parepare. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 74(2), 148-155.
- Parman 2020. *pengaruh kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di kota parepare*. Makassar. universitas muslim indonesia
- Rio Wahyu Sutrisno. 2015. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten bintang*
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: C.V Alfabeta
- Syawal-Syawal, P. H. (2017). The Implementation of Aptitude Treatment Interaction (ATI) to Improve Learning Motivation of Low Achievement Students. Script Journal: Journal of Linguistics and English Teaching, 2(2), 224-236.
- Yanti Komala sari. 2014. *Pengaruh kepemimpinan pemerintahan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. patra komala dumi*
- Wahyu Nur Febriyanto. 2017. *Pengaruh motivasi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja (studi pada karyawan pt deltomed)*