

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Gianyar

I Kadek Dipa Satya Dinata⁽¹⁾

⁽¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : dipakadek55@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on the performance of employees of the Gianyar Regional Public Company. The research method used is quantitative. The location of the study in the Gianyar Regional Public Company. The sample used was 36 respondents. The data analysis techniques used are Validity Test, Reliability, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, Test t and Test F. Based on the results of the study, it was found that work motivation has a significant positive effect on employee performance, work discipline has a significant positive effect on employee performance, and simultaneously work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. The suggestion in this study is that the Gianyar Regional Public Company should routinely provide training to employees, procure facilities that are lacking and replace facilities that are no longer suitable for use and provide reprimands or sanctions to employees who do not comply with all the rules set by the Company.

Keywords: *Work motivation; Work discipline; Employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Gianyar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Lokasi penelitian di Perusahaan Umum Daerah Gianyar. Sampel yang digunakan sebanyak 36 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dalam penelitian ini adalah tersebut Perusahaan Umum Daerah Gianyar hendaknya secara rutin memberikan pelatihan kepada karyawan, tersebut melakukan pengadaan fasilitas yang kurang dan mengganti fasilitas yang sudah tidak layak pakai dan memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak mentaati semua aturan yang ditetapkan Perusahaan.

Kata Kunci : *Motivasi kerja; Disiplin kerja; Kinerja karyawan*

Pendahuluan

Pendayagunaan karyawan perusahaan memerlukan pertimbangan yang serius, terutama bagi perusahaan atau organisasi yang menggunakan banyak tenaga kerja manusia. Baik secara tertulis maupun tidak tertulis, setiap organisasi atau perusahaan harus mematuhi peraturan perilaku

yang berkaitan dengan pekerjaan. Kinerja, menurut Mangkunegara (2005), didefinisikan sebagai pelaksanaan tugas karyawan dan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada di perusahaan. Menurut Rivai (2018), kinerja adalah penilaian terhadap seseorang (karyawan) selama periode tertentu. Hasil pelaksanaan tugas, pemenuhan target kerja, atau hasil yang disepakati bersama dapat menjadi sumber penilaian. Kinerja, menurut Wibowo (2007), didefinisikan sebagai pelaksanaan perencanaan. Sumber daya manusia memiliki kemampuan, kompensasi, motivasi, dan kepentingan untuk menerapkan kinerja. Kinerja, menurut Hasibuan (2007), adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian adalah beberapa indikator kinerja, menurut Robbins (2016). Motivasi kerja adalah komponen penting yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan karyawan karena dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, (Wukir, 2013).

Faktor yang lebih memengaruhi perilaku dalam organisasi adalah motivasi. Motivasi selalu ada di dalam diri seseorang untuk mendorong perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Ada sejumlah faktor yang dapat memengaruhi motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini termasuk minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan interpersonal, dan kesempatan untuk bekerja. Jika ada motivasi, karyawan dapat lebih bersemangat untuk melakukan apa yang mereka bisa. Karena kebutuhan akan hal ini terpenuhi, karyawan menjadi lebih bahagia dan lebih senang, yang menghasilkan peningkatan kinerja mereka. Dalam praktiknya, seorang karyawan yang sangat termotivasi cenderung melakukan segala yang mereka bisa. Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menyempurnakan pekerjaan. Tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang adalah beberapa tanda motivasi kerja, menurut Bayu (2013).

Disiplin menunjukkan bagaimana karyawan mematuhi peraturan perusahaan. Tohardi (2012) mengatakan bahwa disiplin adalah melakukan sesuatu dengan mengikuti peraturan perusahaan, baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Dengan menetapkan peraturan yang harus diikuti oleh karyawan, pendisiplinan karyawan dapat dilakukan. Peraturan sangat penting untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan adanya peraturan mengenai tata tertib yang baik di perusahaan, semangat kerja dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat, yang pada gilirannya akan membantu mencapai tingkat kinerja yang paling tinggi.

Perusahaan Umum Daerah Gianyar merupakan badan usaha milik pemerintah Kabupaten Gianyar yang bergerak pada distribusi air bersih untuk masyarakat umum yang berkualitas dengan harga terjangkau bagi semua lapisan masyarakat. Perusahaan Umum Daerah Gianyar yang berdiri atas peraturan daerah Nomor 6 Tahun 2006 tanggal 10 November 2006. Azar dan Shafighi (2013) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Perkembangan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Pencapaian kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Gianyar yaitu dengan rata-rata persentase sebesar 69,41 % (persen). Dimana realisasi kinerja tidak mencapai target yang ditetapkan oleh Perusahaan Umum Daerah Gianyar. Hal ini dimaksudkan apabila semakin tinggi persentase capaian realisasi maka kinerja karyawan semakin tinggi. Permasalahan-permasalahan lain terkait penurunan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Gianyar yaitu pegawai sering datang terlambat pada saat jam kerja berlangsung serta kemandirian pegawai yang kurang dalam bekerja, sehingga tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Dewi (2017) tingkat absensi 2-3 persen perbulan masih dianggap baik, sedangkan 10-20 persen perbulan sudah menunjukkan hal yang buruk. Berdasarkan data sikap disiplin kerja masih rendah, hal tersebut terlihat pada karyawan yang kurang mengindahkan peraturan yang ada dengan bukti tingkat absen tidak masuk kerja mencapai 11,2 persen yang sudah menunjukkan tingkat yang cukup buruk. Tingkat keterlambatan karyawan mencapai 18,67 persen yang sudah mengindikasikan tingkat yang buruk. Berdasarkan latar belakang dan adanya fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan umum Daerah Gianyar.

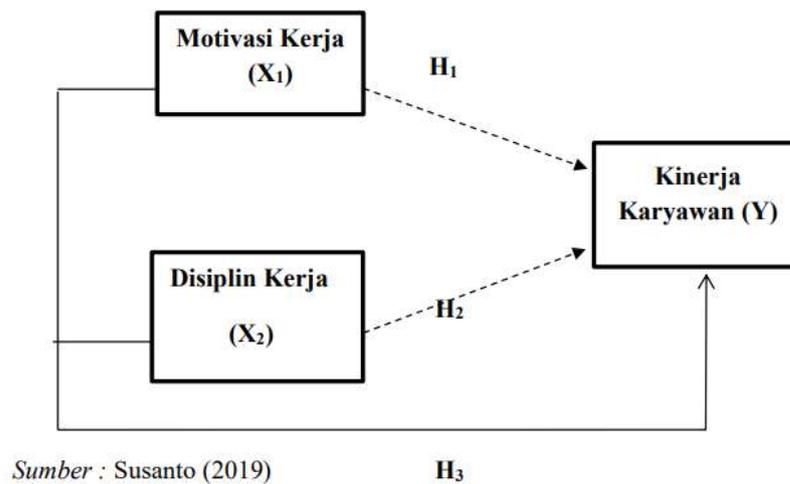
Menurut Hasibuan (2008), motivasi adalah hal yang mendorong, mendorong, dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan keras dan antusias untuk mencapai hasil (kinerja) yang optimal. Studi yang dilakukan oleh Susanto pada tahun 2019 menemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hari Mulyadi pada tahun 2019, yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan dan kuat terhadap kinerja karyawan. Disiplin, menurut Siagian (2007), adalah upaya manajemen untuk mendorong anggota organisasi untuk memenuhi berbagai persyaratan organisasi. Menurut Susanto (2019) dan Mulyadi (2019), disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Melihat betapa pentingnya disiplin kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan hal ini juga agar dapat meningkatkan kinerja

karyawannya. Avni (2015) menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Mulyadi (2019) menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan kuat antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Pratiwi (2014).

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Gianyar. Data primer yang digunakan untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Umum Daerah Gianyar, yaitu 36 orang, yang diwawancarai dan menjawab kuesioner. Analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F adalah metode analisis data yang digunakan. Desain penelitian dalam penelitian ini dirumuskan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Gianyar. Terdapat 2 variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Variabel Terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	0.150	4.312		0.974
	Motivasi Kerja	0.467	0.148	0.466	0.004
	Disiplin Kerja	0.250	0.094	0.395	0.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2024

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 0,150 + 0,467X_1 + 0,250X_2$. Interpretasi dari koefisien regresi:

$a =$ Secara statistik, nilai konstan 0,150 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan konstan 0,150 jika variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) tidak berubah.

$\beta_1 =$ Dengan nilai statistik 0,467, variabel motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, setiap peningkatan atau adanya motivasi kerja sebesar satu satuan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,467 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah.

$\beta_2 =$ Secara statistik, pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,250. Dengan kata lain, setiap kali ada peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,250 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap sama.

Tabel 2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.794 ^a	0.630	0.607	4.776

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinasi adalah 0,630. Ini menunjukkan bahwa variasi dari ketiga variabel independen motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dapat menjelaskan 63% variasi variabel kinerja karyawan (Y). Sementara bagian yang tersisa, yaitu 100% dikurangi 63%, adalah 37%, dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Tabel 3 Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1280.884	2	640.442	28.079	.000 ^a
	Residual	752.672	33	22.808		
	Total	2033.556	35			

Sumber : data diolah, 2024

Menurut hasil ujian secara keseluruhan, nilai Ftabel adalah 3,28 dan nilai Fhitung adalah 28,079, dan nilai signifikansi adalah 0.000 dengan nilai α adalah 0,05. Oleh karena itu, jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai signifikansi lebih rendah dari nilai α , maka H3 diterima karena berada di daerah penolakan H0. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan bahwa

disiplin kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan motivasi kerja (X1) dan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) telah terbukti benar.

Pembahasan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Gianyar

Hipotesis bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima karena, berdasarkan uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, peningkatan variabel motivasi kerja (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Gianyar. Studi sebelumnya oleh Susanto (2019) dan Mulyadi (2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Gianyar

Hipotesis bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, jika variabel disiplin kerja (X2) meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat (Y). Ini menunjukkan bahwa hipotesis bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Ini berarti bahwa karyawan Perusahaan Umum Daerah Gianyar akan melakukan lebih baik dengan lebih banyak disiplin kerja. Studi sebelumnya oleh Susanto (2019) dan Mulyadi (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan penelitian ini mendukung temuan ini.

Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Gianyar

Menurut uji satu sisi dengan taraf kepercayaan (α) = 5%, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, jika variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat (Y). Ini menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Umum Daerah Gianyar akan berkinerja lebih baik jika mereka memiliki motivasi dan disiplin kerja yang lebih tinggi. Penelitian sebelumnya oleh Avni (2015), Mulyadi (2019), dan Pratiwi (2014) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Simpulan

Berdasarkan data analisis, beberapa kesimpulan dapat dibuat: 1) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Gianyar; 2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Gianyar; dan 3) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Gianyar. Salah satu saran yang dapat diberikan kepada Perusahaan Umum Daerah Gianyar adalah agar karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan juga harus melakukan pengadaan fasilitas yang kurang dan mengganti fasilitas yang sudah tidak layak pakai, serta memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Thamrin dan Francis Tantri., (2013). *Manajemen Pemasaran*. Cet. II. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Edy Sutrisno, (2013), *Manajemen SDM*, Kencana Prenada Media Group.
- George, J.M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghazali, Imam. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Ilmu Sosial*. Semarang: Yoga Pratama
- Gomez, Fustimo Cardoso. 1995. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara 100
- Hasibuan, Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Murty, H. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal the Indonesian Accounting*.
- Putra, I. K. A. A., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mas Ubud. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1373-1384.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di

- Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- S.P. Hasibuan. (2010). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setyo Riyanto, a. S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bursa Efek Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 7, (3) : PP. 342-348.
- Soedjono, Imam. 2002. *Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru Malayu,
- Sugiyono. (2011b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitaitaf dan kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan 14.
- Suwardi dan Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*. 5(1).