

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN PADA KSU MITRA SEJATI DI KARANGANYAR

Denny Yuliyanti¹⁾, P.W. Agung Diponegoro²⁾

¹⁾ Mahasiswa Progdil Manajemen Fakultas Ekonomi UNSA

²⁾ Dosen Progdil Manajemen Fakultas Ekonomi UNSA

ABSTRACT

In this study the authors have a goal to determine the effect of motivation and discipline of work on the level of employee performance at KSU Mitra Sejati in Karanganyar either partially or simultaneously. Hypothesis in this research are: Allegedly motivation and work discipline have pengaru to level of employee performance at KSU Mitra Sejati in Karanganyar either partially or simultaneously. The data needed in this study is the primary data obtained by questionnaire method from the sample of 52 respondents. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The results of data analysis in this study can be concluded that motivation and discipline of work have an influence on the level of employee performance at KSU Mitra Sejati in Karanganyar either partially or simultaneously.

Keywords: *motivation, work discipline and performance.*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya Negara Indonesia memiliki tingkat penduduk yang sangat tinggi, ini adalah peluang besar di bidang sumber daya manusia sebenarnya bukan hanya kekayaan alam yang dapat membuat Negara menjadi maju tetapi dengan sumber daya manusia juga dapat memajukan Negara dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Pada kenyataannya Negara Indonesia belum mampu mengelola sumber daya manusia, terbukti sumber daya manusia di Negara Indonesia masih rendah. Peran seorang pemimpin untuk memotivasi karyawan agar lebih disiplin dalam bekerja sangatlah penting dan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Motivasi merupakan hal yang paling penting untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja, semangat untuk mendapatkan sesuatu

yang diharapkan, walaupun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka hasil kerjanya pun tidak akan memuaskan, maka dari itu motivasi adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin agar karyawan bisa memberikan kontribusi yang terbaik.

Selain memotivasi karyawan, perusahaan juga perlu menanamkan sikap disiplin. Kedisiplinan bukan hanya untuk para karyawan staff saja tetapi juga untuk seluruh karyawan yang ada didalam organisasi tersebut mulai dari pemimpin hingga karyawan staff. Kedisiplinan adalah tiang untuk mencapai sebuah kesuksesan, jika semua karyawan sudah memiliki sikap yang disiplin ditambah dengan bantuan tata tertib maka sikap disiplin dalam bekerja akan berjalan dengan sendirinya.

Salah satu pelaku koperasi yang berada di Karanganyar, Jawa Tengah yaitu KSU Mitra Sejati yang ikut serta membantu dan menciptakan sumber daya manusia yang baik dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam bekerja, dimana perusahaan ini bergerak dalam bidang makan.

Koperasi ini berusaha agar mampu menciptakan peluang kerja yang mampu mendidik dan mengembangkan sumber daya manusia yang akan memiliki kinerja yang baik, bukan hanya sekedar bekerja untuk mendapatkan upah saja, tetapi juga melatih agar karyawan sadar akan pentingnya motivasi dan kedisiplinan terhadap pekerjaan dimanapun mereka bekerja.

Telah di jelaskan di atas bahwa motivasi dan kedisiplinan dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap tingkat kemajuan ekonomi, dan cermin dari sifat pegawai maka dari itu organisasi harus mampu mendidik dan mengembangkan motivasi dan kedisiplinan kerja dari sumber daya manusia, agar kualitas kerja dapat tercapai.

PERUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini merumuskan permasalahan yang hendak dibahas, yaitu Apakah motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan pada KSU Mitra Sejati Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan?

LANDASAN TEORI

1. Variabel bebas (*Independen*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menjadi sebab perubahan timbulnya variabel terikat (Suharsimi, 2006: 119). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

a. Motivasi (X_1)

Motivasi dalam penelitian ini merupakan suatu keadaan dalam diri pribadi setiap pegawai KSU Mitra Sejati yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Indikator-indikator motivasi kerja menurut Sondang P. Siagian (2008: 138) antara lain:

- 1) Daya pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Membentuk keahlian
- 5) Membentuk ketrampilan
- 6) Tanggung jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

b. Kedisiplinan (X_2)

Kedisiplinan dalam bekerja sangatlah penting dengan dimulai dari disiplin bekerja maka semua pekerjaan dan tugas yang diberikan dari atasan akan dikerjakan dengan baik dan tepat waktu. Disiplin harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai dimana pun tempatnya bekerja disiplin tetap harus di utamakan. Adapun indikator mengenai kedisiplinan menurut P. Siagian (2008: 138) adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan kepemimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

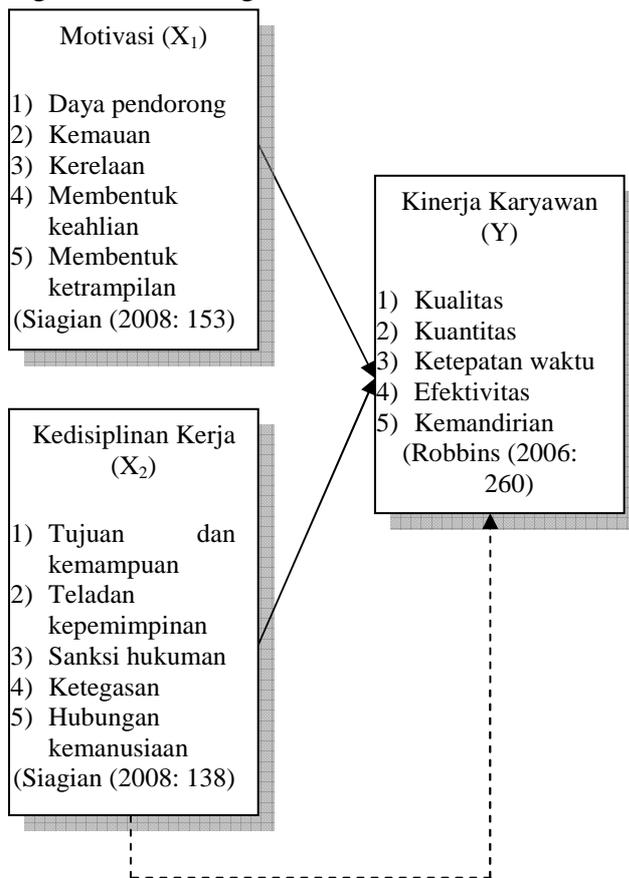
Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Suharsimi, 2006: 119). Variabel terikat dalam

penelitian ini adalah: Kinerja (Y), adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai KSU Mitra Sejati di Karanganyar didalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam penelitian ini indikator-indikator yang digunakan dalam mengatur kinerja menurut Robbins (2006: 260) antara lain:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian,

KERANGKA PEMIKIRAN

Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: "Diduga motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan pada KSU Mitra Sejati Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan".

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis data yang digunakan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan berdasarkan bentuk penelitiannya, penelitian ini merupakan asosiasi karena menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuisisioner kepada responden yang diambil sebagai sampel, dalam penelitian ini terdapat 52 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer hasil jawaban kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik diantaranya dengan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) tentang pengaruh motivasi (X₁) terhadap tingkat kinerja karyawan di KSU Mitra Sejati Karanganyar diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,905 > 2,009$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di KSU Mitra Sejati Karanganyar, Sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

- tingkat kinerja karyawan di KSU Mitra Sejati Karanganyar. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan motivasi yang ada, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawainya. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di KSU Mitra Sejati Karanganyar perlu upaya yang dapat meningkatkan motivasi seperti dengan mengetahui memenuhi kebutuhan karyawan, khususnya kebutuhan yang mendasar.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) tentang pengaruh kedisiplinan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan di KSU Mitra Sejati Karanganyar diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,214 > 2,009$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSU Mitra Sejati Karanganyar. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di KSU Mitra Sejati Karanganyar. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan kedisiplinan kerja, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan faktor kedisiplinan kerja dapat memudahkan dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan karyawan. Budaya disiplin dalam bekerja memberikan banyak manfaat bagi kualitas pekerjaan karyawan. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu upaya peningkatan kedisiplinan kerja seperti disiplin dalam kedatangan dan kepelangan kerja, kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas dan kedisiplinan dalam menjalankan tata tertib dan peraturan, serta disiplin dalam menjalankan perintah atasan.
 3. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F) pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja secara simultan terhadap kinerja dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($98,174 > 2,79$) dan $p-value < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa motivasi dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan yang ada di KSU Mitra Sejati Karanganyar. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.
 4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa proporsi pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan yang ada di KSU Mitra Sejati Karanganyar sebesar 79,2% sedangkan sisanya sebesar 20,8,4% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya seperti kepemimpinan, kesejahteraan, kompetensi dan sebagainya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemilihan variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat dalam penelitian ini sudah tepat mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif besar yaitu 0,792 atau 79,2%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan yang ada di KSU Mitra Sejati Karanganyar baik secara parsial maupun simultan, dan motivasi merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di KSU Mitra

Sejati Karanganyar.

REFERENSI

- Ayuniruyanti, Anjar, 2007, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta. Skripsi, Universitas Surakarta, Tidak Dipublikasikan.
- Dessler, Gery. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Gozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Guritno dan Waridin, Bambang. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74.
- Gujarati, Damodar, 2005, *Ekonometrika*, Jakarta, Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hani Handoko, T., 2006, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi Kedua Cetakan Kesebelas, BPFE, Yogyakarta.
- _____, 2002, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Herdian Dito, Anoki, 2010, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, Tesis, Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Herman, Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Heriyanti, Dewi, 2007, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening (Studi PT. PLN Semarang), Tesis, Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nurtjahjani dan Masreviastuti, Fullcis, 2007, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Lembaga Perbankan Syariah di Malang), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Politeknik Malang, Tahun 8, No. 1. Februari, 2007, hal. 155-162.
- Simamora, Henri, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2007, *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Koesmono, Teman H. 2005, "Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 2.
- Kris Dian Devi, Eva, 2009, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang), Tesis, Magister

- Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Luthans E.A., 2005, *Organizational Behavior, Sixth Edition*, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Efendi Hariandja, Marihot Tua. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin, 2006, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal, EKOBIS*, Vol. 7 No. 2.
- Morrison, 1997, "How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relation and Intention to Remain", *Journal of Small Business Management*.
- Mariam, Rani. 2009, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero), *Tesis*, Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Riyanto, Teguh. 2009, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Karanganyar Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Tesis*. Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Tidak Dipublikasikan.
- Samad, Sarminah, 2005, "Unvraveling the Organizational Commitment and Job Performance Relationship: Exploring the Moderating Effect of Job Satisfaction", *The Business Review*, Vol. 4, December.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Schien, Edgar, H., 2004, *Organizational Culture and Leadership*, third edition, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Sondan P. Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sri Isfatin Puji Lestari, 2012, *Pedoman Penulisan Skripsi STIE Wijaya Mulya Surakarta*. Penerbit STIE Wijaya Mulya Surakarta.
- Stephen P. Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh Benyamin Molan, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Stoner, James A.F; Freeman, R. Edward; Gilbert JR, Daniel. R, 1996, *Manajemen, Jilid I*, PT Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta : Rajawali Press.
- Suyadi Prawirosentono, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2005, *Statistika untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung.
- Supraptini, Umi. 2008, Analisis Pengaruh Iklim Komunikasi dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo.

Tesis Universitas Slamet Riyadi
Surakarta, Tidak Dipublikasikan.

Triyono Nugroho, 2009, “Pengaruh
Kompensasi dan Kepemimpinan”
<http://triyononugroho.blogspot.com/2009/03/pengaruh-kompensasi-dan-kepemimpinan.html>, Diakses tanggal
10 Maret 201.

Yuwalliatin, Sitty, 2006, “Pengaruh Budaya
Organisasi, Motivasi, dan Komitmen
Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya
Terhadap Keunggulan Kompetitif”,
Jurnal, EKOBIS, Vol. 7 No. 2.

Winardi, 2004, *Pemimpin Dan Kepemimpinan
Dalam Perusahaan*, Alumni, Bandung.