



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa/Mahasiswi Karyawan di Daerah Legok

Alfiqri Zainudi¹, Dwi Muhammad Refo², Ade Putra Ferdiansyah³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi, Universitas Pamulang

Email : ¹alfiqri077@gmail.com, ²dwimrefo@gmail.com, ³adeputraferdiansyah@gmail.com

Abstrak

Memotivasi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan yang begitu optimal perlu di setiap perusahaan agar karyawan merasa di perdulikan oleh manajemen maka motivasi guna kinerja begitu baik dan sesuai target perusahaan, Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Mahasiswa/Mahasiswi yang berada di daerah Legok secara parsial, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Mahasiswa/Mahasiswi secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 102 sampel responden dimana Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada Mahasiswa/Mahasiswi Karyawan Di Daerah Legok. Teknik analisis data menggunakan uji linier berganda, uji t, uji f, uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 24. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa/Mahasiswi Karyawan Di Daerah Legok. Namun hasil pengujian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Mahasiswa/Mahasiswi Karyawan Di Daerah Legok. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa/Mahasiswi Karyawan Di Daerah Legok dengan presentasi sebesar 65 %.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

Motivating employees to improve employee performance is so optimal that it is necessary in every company so that employees feel cared for by management, so motivation for performance is so good and according to company targets. This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on the performance of students who are in the area Legok partially, and to determine the effect of work motivation and work discipline on the performance of students simultaneously. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The sample used was 102 respondents where the data collection technique in this study used a questionnaire or questionnaire which was distributed to student employees in the Legok area. The data analysis technique uses multiple linear tests, t test, f test, coefficient of determination test with the help of SPSS 24. Based on the results of the study it shows that work motivation partially does not have a significant effect on the performance of student employees in the Legok area. However, the test results show that work discipline affects the performance of student employees in the Legok area. Work Motivation and Work Discipline simultaneously have a significant effect on the performance of student employees in the Legok area with a presentation of 65%.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi karena kinerja seorang individu maupun kelompok sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi dalam suatu perusahaan yang telah ditetapkan (Suryani et al., 2020 Hal. 1). Sumber daya manusia adalah individu yang bergerak disuatu organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan yang mempunyai kemampuan dan fungsi yang harus dilatih sehingga kemampuannya akan berkembang. Sumber daya manusia sangat

dibutuhkan dalam perusahaan karena SDM sangat menentukan agar perusahaan atau instansi berjalan dengan baik agar mencapai tujuan yang diinginkan.

Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan proses dimana seorang karyawan maupun pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang sudah diberikan oleh atasannya guna mencapai tujuan organisasi dalam suatu perusahaan maupun instansi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sebagai berikut : lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Adapun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan maupun organisasi, mengidentifikasi faktor kinerja yang lain adalah motivasi dan disiplin kerja (Wexley & Yukl, 2000 Hal. 97).

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2009). Motivasi juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi juga dapat disebut sebagai pendorong, keinginan dan pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seorang termotivasi dan bersemangat dalam bersemangat serta memenuhi dorongan diri sendiri (Maruli, 2020 Hal. 56). Motivasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak yang lainnya agar pihak tersebut bergerak, terpengaruh baik melakukan sesuatu maupun tidak melakukan sesuatu (Duha, 2020 Hal.42)

Selanjutnya menurut Moekijat, ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai- pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar para karyawan bersedia untuk mengubah suatu sikap maupun perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang sudah berlaku (Zainal, 2004 Hal. 444). Faktor kedisiplinan menjadi salah satu faktor penting seorang yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja yang baik tanpa diawasi oleh atasan, yang sudah dipercaya karyawan tersebut tidak akan mencuri-curi waktu kerja, akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan karyawan / pegawai yang malas dan tidak memanfaatkan waktu sebaik mungkin guna mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Dalam hal ini, peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh yang di hasilkan dari factor Motivasi dan disiplin Kinerja Mahasiswa/Mahasiswi Karyawan Di Daerah Legok, melihat banyak sekali Mahasiswa/Mahasiswi Karyawan Di Daerah Legok yang sudah bekerja.

TINJAUAN TEORI

Motivasi

Menurut Uno (2007), pengertian motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan.

Disiplin kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja karyawan

Dalam buku yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” karya Prof. Dr. Mocheriono, M.Si. dijelaskan bahwa kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif. Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku.

Hipotesis

H1: motivasi karyawan tidak berpengaruh terhadap Mahasiswa/Mahasiswi Karyawan Di Daerah Legok

H2: disiplin kerja berpengaruh terhadap Mahasiswa/Mahasiswi Karyawan Di Daerah Legok

H3: motivasi dan disiplin kerja berperan secara simultan terhadap kinerja Mahasiswa/Mahasiswi Karyawan Di Daerah Legok

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui dengan metode yang digunakan ketika melakukan penelitian berkaitan dengan data numerik. Jenis metode ini memerlukan data bersifat numerik dalam jumlah besar dan bisa dihitung menggunakan rumus-rumus statistika. Penggunaan metode analisis data kuantitatif banyak ditemukan dalam penelitian sains dan teknologi. Pada riset bisnis, metode analisis data kuantitatif juga dapat digunakan misalnya untuk mengetahui tingkat konsumsi pelanggan terhadap produk. Metode analisis data kuantitatif memerlukan kemampuan menghitung secara akurat dan interpretasi data yang rumit. Data kuantitatif atau penyebaran kuesioner terhadap responden yang diteliti dan menghasilkan sebanyak 102 sampel responden dimana teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada Mahasiswa/Mahasiswi karyawan di daerah Legok. teknik analisis data menggunakan uji linier berganda dimana dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji t yaitu yang digunakan untuk menguji signifikansi dan relevansi dalam satu atau dua kelompok sampel, beserta uji f dimana untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/ non signifikan., uji koefisien determinasi dengan bantuan spss 24.

Uji Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan pengolahan data pada SPSS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4584.524	2	2292.262	93.473	.000 ^b
	Residual	2427.800	99	24.523		
	Total	7012.324	101			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Uji T

Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri serta merupakan salah satu jenis uji statistik parametrik yang digunakan untuk menguji signifikansi dan relevansi dalam satu atau dua kelompok sampel.

1. Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

2. jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

Rumus :

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n - k - 1) = 0,025 : 99 = 1.98422$$

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Uji F biasa digunakan untuk membandingkan 2/lebih perlakuan kelompok atau objek/data, yang masing-masing perlakuannya dilakukan ulangan.

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y
2. jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y

Rumus :

$$F \text{ tabel} = f (k : n-k = f (2 : 100) : 3,09$$

Pengujian Hipotesis Variabel 1 Tabel T

Diketahui nilai sig untuk pengaruh x1 terhadap y adalah sebesar $0,12 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,548 < t \text{ tabel } 1,98422$ jadi sehingga dapat disimpulkan bahwa x1 ditolak yang berarti tidak dapat pengaruh x1 terhadap y.

Pengujian Hipotesis Variabel 2 Tabel T

Diketahui nilai sig untuk pengaruh x2 terhadap y adalah sebesar $0,0002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,124 < 1,98217$ t tabel sehingga dapat disimpulkan diterima yang berarti terdapat pengaruh x2 terhadap y.

Pengujian Pengaruh Hipotesis X1 Dan X2 Secara Simultan Terhadap Y

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh x1 dan x2 secara simultan terhadap y adalah sebesar $0,055 > 0,05$ dan nilai f hitung $2,979 > 3,09$ sehingga dapat disimpulkan bahwa x1 dan x2 diterima secara simultan terhadap y.

Koefisien Determinasi

Berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel x secara simultan terhadap variabel y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809 ^a	.654	.647	4.95209	1.758

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan ouput diatas nilai r square sebesar 0,654 hal ini mengandung arti bahwa variabel x1 dan x2 secara simultan terhadap variabel y adalah sebesar 65 %

Pembahasan:

Pengaruh Motivasi (X1) Secara Mandiri Terhadap Kinerja (Y)

Hasil parsial motivasi (x1) terhadap variabel *kinerja* (y) $0,12 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,548 < t \text{ tabel } 1,98422$ sehingga dapat disimpulkan bahwa x1 ditolak yang berarti tidak dapat pengaruh x1 terhadap y. bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mahasiswa/mahasiswi di legok.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Secara Mandiri Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Hasil parsial Disiplin kerja (x2) terhadap variabel *kinerja* (y) yakni sebesar $0,0002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,124 < 1,98217$ t tabel sehingga dapat disimpulkan diterima yang berarti terdapat pengaruh x2 terhadap y. bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mahasiswa/mahasiswi di legok.

Pengaruh Variabel Independen Yang Paling Dominan Terhadap Variabel Dependen

Variabel paling dominan terhadap variabel y ditunjukan pada nilai koefisien regresi yang mempunyai nilai tertinggi adalah variabel x2 = disiplin kerja.

Analisis Determinasi

Dalam hasil penelitian analisis ini menunjukkan bahwa, Nilai *S square* sebesar 0,654 hal ini mengandung arti bahwa variabel Motivasi (x_1) dan Disiplin kerja (x_2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel y adalah sebesar 65 %.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja Mahasiswa/Mahasiswi Karyawan di daerah Legok
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja Mahasiswa/Mahasiswi Karyawan di daerah Legok
3. Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja terhadap kinerja Mahasiswa/Mahasiswi Karyawan di daerah Legok

KESIMPULAN

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Mahasiswa/Mahasiswi karyawan di daerah Legok, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dari motivasi lebih besar dari 0,05. disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dari Disiplin lebih kecil dari 0,05. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Mahasiswa/Mahasiswi Karyawan Di Daerah Legok, secara bersama-sama, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi Fhitung yang juga lebih kecil dari 0,05. Saran penelitian bagi pihak perusahaan di daerah legok atau perusahaan lainnya untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, misalnya karyawan yang mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan supaya karyawan lebih termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta tetap mempertahankan standar disiplin kerja karyawan yang telah baik seperti menggunakan alat keselamatan kerja sehingga kinerja karyawan yang telah baik sekarang dapat dipertahankan. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dari penelitian ini diketahui masih dipengaruhi oleh faktor-faktor selain Motivasi dan disiplin kerja dalam menggambarkan kinerja karyawan.

SARAN

Pihak Instansi : Sebagai masukan dan informasi kepada kantor badan pusat statistik daerah setempat dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pihak lain: Sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian pada objek yang sama. Pihak penulis : Sebagai bahan pengembangan ilmu bagi penulis dalam memecahkan suatu masalah

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ardianto, Y. D. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan Divisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. Industri Kereta Api (PT Inka) Madiun. Fakultas Ekonomi. Daerah Istimewa Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 1–15.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Sains Manajemen, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara, 3(1), 66–79.
- <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/16780/SKRIPSI%20MARINGOT%20TUA%20HUTABARAT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/57/58>
- <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41000/1/KEVIN%20ARASY%20RAMADHAN-FEB.pdf>
- <https://core.ac.uk/download/pdf/76921539.pdf>