

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada PT Ganendra Paraka Satria

Rizki Waliyadi¹, Asim²
Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Respati Indonesia
asim@urindo.ac.id

Abstract

The effect of work discipline and motivation on employee performance is an important study to do because work discipline and motivation will have an influence on employee performance. It is hoped that if the discipline and work motivation goes well, the employee's performance will be good to improve the quality of human resources in the company. This study aims to analyze and explain the effect of work discipline and motivation on employee performance (the survey was conducted on non-permanent employees of PT Ganendra Paraka Satria). The research location is in DKI Jakarta. The sampling technique is saturated sampling technique. Saturated sampling technique is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The number of samples is 50 respondents. The questionnaire is the main instrument for collecting primary data. Research analysis using Structural Equation Modeling- Partial Least Square (SEM-PLS). The findings of this study are 1). Discipline has a significant effect on employee performance, 2). Work motivation has a significant effect on employee performance, 3). Work Discipline and Motivation have a significant effect on Employee Performance. PT. Ganendra Paraka Satria as an office with a segmentation in the provision of HR services, of course, must have employees with good performance in order to maintain and increase the company's success. Based on the pre-survey results at PT. Ganendra Paraka Satria, there are still many things that cause the performance of this organization to still not be maximally achieved, this organization's not optimal performance is indicated by several aspects of employee performance caused by employees who still hold temporary employee status.

Keywords: Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan merupakan kajian yang penting dilakukan karena Disiplin dan Motivasi Kerja akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan apabila disiplin dan motivasi kerja berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan baik untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei dilakukan kepada Karyawan Tidak Tetap PT Ganendra Paraka Satria). Lokasi penelitian berada di DKI Jakarta. Teknik Pengambilan sampel adalah Teknik Sampel Jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel adalah 50 responden. Kuesioner merupakan instrumen utama untuk mengumpulkan data primer. Analisis penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling- Partial Least Square (SEM-PLS)*. Temuan penelitian ini adalah 1). Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2). Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 3). Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. PT. Ganendra Paraka Satria sebagai kantor dengan segmentasi dibidang penyediaan jasa SDM, tentu saja harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hasil pra survey di PT. Ganendra Paraka Satria masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja organisasi ini masih belum tercapai dengan maksimal, belum maksimalnya kinerja organisasi ini diindikasikan oleh beberapa aspek kinerja karyawan yang disebabkan karena karyawan yang masih menyandang status karyawan tidak tetap.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan perlu diperhatikan karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja karyawan juga harus diperhatikan berdasarkan keyakinan harga diri karyawan karena sangat berpengaruh pada hasil kerja. Dengan adanya keyakinan diri karyawan yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya maka pekerjaannya dapat selesai dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut. Salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menghadapi tantangan ini maka diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian serta pengalaman dalam bidang pekerjaannya.

PT. Ganendra Paraka Satria merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa SDM dan sebagai perusahaan terkemuka

ditengah persaingan yang sangat ketat antar perusahaan jasa. Kesuksesan perusahaan ini tentu ada kaitannya dengan SDM yang dimiliki perusahaan.

PT. Ganendra Paraka Satria sebagai kantor dengan segmentasi dibidang penyediaan jasa SDM, tentu saja harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hasil pra survey di PT. Ganendra Paraka Satria masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja organisasi ini masih belum tercapai dengan maksimal, belum maksimalnya kinerja organisasi ini diindikasikan oleh beberapa aspek kinerja karyawan yang disebabkan karena karyawan yang masih menyangang status karyawan tidak tetap.

KAJIAN TEORI

Disiplin

Menurut Setyaningdyah (2013: 145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Harlie (2010: 117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Selanjutnya menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012: 238), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2004: 455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan pernyataan ini, Handoko (2003: 252), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2005: 143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Simamora (2004: 510) motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki. Mangkunegara (2005: 61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Kinerja Pegawai

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001: 105) kinerja adalah sesuatu hasil karya yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2006: 159) kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan - batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya menurut T. Hani Handoko

(2001: 135) mendefinisikan prestasi kerja sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan - keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut Rivai (2004: 309) kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Simamora (2004: 339) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan.

METOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian metode analisis deskriptif dan verifikatif. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling- Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan software Smart PLS versi 3. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Tidak Tetap PT Ganendra Paraka Satria dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling Jenuh. Uji coba instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun tahapan pengujian PLS yaitu Pengujian model (*Outer model*) meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, *Average variance extracted* (AVE), *cronbach's alpha*. Pengujian model struktural (*inner model*) meliputi uji *path coefficients* dan uji hipotesis.

HASIL

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

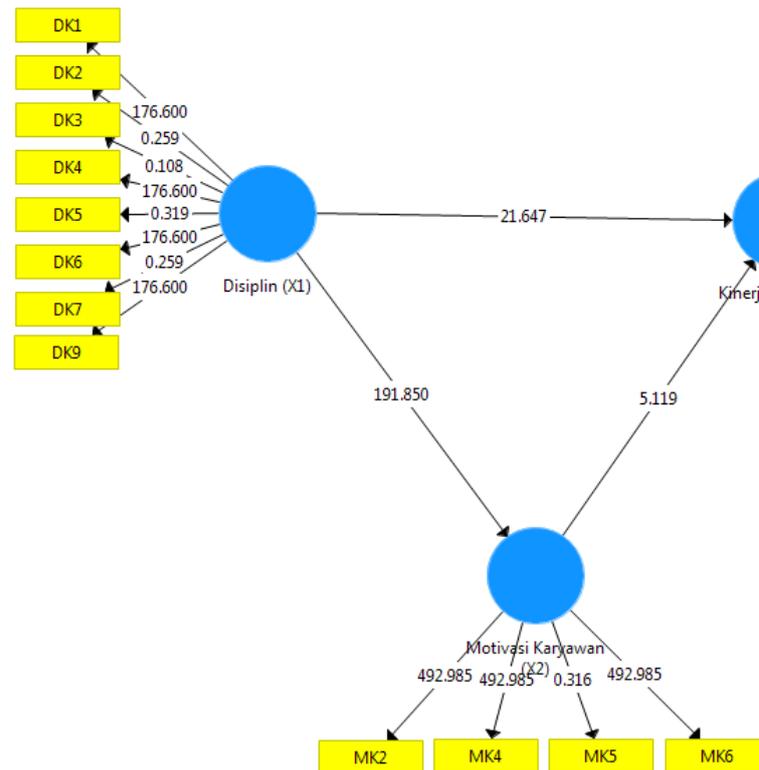
1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

	Original Sampel (O)	Sam me (M)
X1.1 – Disiplin	1,000	0,993
X1.2 – Disiplin	-0.061	-0.05
X1.3 – Disiplin	0.021	0.033
X1.4 – Disiplin	1,000	0,993
X1.5 – Disiplin	0,057	0.032
X1.6 – Disiplin	1,000	0.993
X1.7 – Disiplin	-0.061	-0.05
X1.9 – Disiplin	1,000	0.993
X2.2 – Motivasi Kerja	1,000	0.993
X2.4 – Motivasi Kerja	1,000	0.993
X2.5 – Motivasi Kerja	0.060	0.034
X2.6 – Motivasi Kerja	1,000	0.993
Y1 – Kinerja Karyawan	0.999	0.990
Y2 – Kinerja Karyawan	-0.069	-0.06
Y3 – Kinerja Karyawan	0.999	0.990
Y4 – Kinerja Karyawan	0.022	0,033
Y5 – Kinerja Karyawan	-0,069	-0,06
Y6 – Kinerja Karyawan	0.999	0,990
Y7 – Kinerja Karyawan	0.057	0,031
Y9 – Kinerja Karyawan	0.999	0.990

Sumber: Data Diolah SEM – SmartPLS 3, diolah 2020



Sumber: SmartPLS 3, diolah 2020

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin	0,724	0,999	0,797	0,501
Motivasi Kerja	0,813	0,999	0,904	0,751

Gambar Outer loading

Kin erja Kar yaw an	0,72 4	0, 99 8	0,79 5	0,50 1
---------------------------------	-----------	---------------	-----------	-----------

Sumber : Data Diolah SEM –
 SmartPLS 3, 2020

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

a. Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P-Values	Significance
Disiplin -> Kinerja Karyawan	1,313	1,243	0,061	21,647	0,000	highly significant
Motivasi kerja -> Kinerja Karyawan	-0,313	-0,245	0,061	5,119	0,000	highly significant
Disiplin -> Motivasi Kerja	1,000	0,994	0,005	191,850	0,000	highly significant

Sumber : Data Diolah SEM –
 SmartPLS 3, 2020

b. Koefisien Determinasi R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan Y	1.000	1.000
Motivasi Kerja X2	0.999	0.999

Sumber : Data Diolah SEM –
 SmartPLS 3, 2020

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai original sample 1,313 dan T Statistics

21,647 (>1.96) dan P-Values = 0,000 (< 0,01).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai original sample -0,313 dan T Statistics 5,119 (>1.96) dan P-Values = 0.000 (<0,01).

Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis ketiga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan yang ditunjukkan dengan nilai original sample = 1,000, T Statistics = 191,850 (> 1,96) dan P-Values = 0.000 (<0,01).

Kesimpulan

- Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian dapat diartikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

- Pada variabel disiplin, disarankan perusahaan secara berkala memantau

- absensi agar karyawan yang telah melampaui batas aturan perusahaan pun akan segera memanggil dan memberikan sanksi sesuai aturan perusahaan (memberikan surat teguran dan lainnya).
2. Pada variabel motivasi kerja, disarankan perusahaan mengadakan briefing berkala / menyusun secara rutin setiap tahunnya untuk meningkatkan kerjasama antar karyawan di perusahaan tersebut.
 3. Pada variabel kinerja karyawan, disarankan perusahaan dapat memberikan bonus / insentif / penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik sehingga karyawan termotivasi dan akan terus meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agustini. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera. A.
- Echols, M. Jhon, and Hassan Shadily. (2005). *Kamus Inggris Indonesia, An English Indonesian Dictionary*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fitri, Massuki S. (2013). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat)." *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*.
- Hamali Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kasmir. (2016). *Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Resdakarya
- Mathis and Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed. Jakarta: selemba empat

Nitisemito, Alex. (2002). *Manajemen Personalia*. Revisi. Penerbit Ghalia

Sastrohadiwiryono Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja*. kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.

Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.