
Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Nyoto Permadi

Axel Nathaniel¹ @, I Ketut Mastika², Sutrisno³, Dwi Rahmawati⁴ @

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu
Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

⁴ Administrasi Bisnis Universitas Terbuka

Abstract

This research aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance at UD Nyoto Permadi. This research was conducted to gain a better understanding of the factors that influence employee performance in the work environment. In an organizational context, employee performance is considered as one of the important aspects to achieve company goals. The research method used is a quantitative method using a questionnaire as a data collection instrument. The research sample consisted of 78 employees who worked at UD Nyoto Permadi. The data obtained were then analyzed using multiple linear regression methods to test the research hypothesis. The results of this study indicate that there is an influence between work discipline and work motivation on the performance of UD Nyoto Permadi employees.

Keywords: Work Discipline; Work Motivation; Employee Performances

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD Nyoto Permadi. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan dianggap sebagai salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Sampel penelitian terdiri dari 78 karyawan yang bekerja di UD Nyoto Permadi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Nyoto Permadi baik secara parsial maupun simultan. Penemuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

@ 190910202032@mail.unej.ac.id

@ dwir@ecampus.ut.ac.id

1. PENDAHULUAN

Aktivitas manajemen sumber daya manusia perusahaan berupaya untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas unggul. Keunggulan sumber daya manusia perusahaan dapat diketahui melalui kinerja yang ditunjukkannya. Maryani, dkk. (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian seorang karyawan yang berkenaan dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Kinerja karyawan yang tinggi tentu menjadi harapan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan mengantarkan perusahaan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Bagi karyawan, kinerja yang tinggi akan mengantarkan mereka pada tujuan kerja mereka seperti misalnya mendapatkan insentif, promosi jabatan atau minimal terhindar dari pemutusan hubungan kerja akibat kinerja yang dinilai kurang maksimal.

[Sinambela \(2016\)](#) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan aspek yang sangat penting dan menjadi kunci sukses dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia. Semakin disiplin seorang karyawan, niscaya akan semakin tinggi pula kinerjanya, dua poin disiplin kerja yang pada intinya menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran, kemampuan serta kesediaan seorang karyawan untuk secara terorganisir dan konsisten menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan kerja yang berlaku. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan pada diri seorang karyawan yang membangkitkan antusiasmenya untuk bekerja guna mencapai suatu tujuan tertentu (Maryani, 2021). Motivasi kerja mencakup motivasi kerja internal, yaitu yang berasal dari diri karyawan itu sendiri, serta motivasi kerja eksternal yang berasal dari luar diri karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan adanya temuan penelitian dari Maryani, dkk. (2021), [Susanto \(2019\)](#) dan Purba, dkk. (2019). Ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Di era modern ini, memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang maksimal semakin diperlukan terutama oleh perusahaan-perusahaan padat karya yang menggunakan banyak tenaga kerja manusia. Penelitian Dewi, dkk. (2021) menunjukkan bahwa penggunaan robot sebagai penjaga toko merupakan hal yang efektif dan dapat mengurangi pengeluaran. Adanya temuan tersebut mengindikasikan bahwa para karyawan yang merupakan tenaga kerja manusia perlu untuk memaksimalkan kinerjanya guna meminimalisir potensi perannya dalam perusahaan tergantikan oleh tenaga robot.

Salah satu jenis perusahaan yang masih menggunakan tenaga kerja manusia dalam jumlah besar adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan tembakau. Kabupaten Jember yang menurut data dari lama web BPS (2022) memiliki hasil produksi tembakau mencapai 24.331 ton pada tahun 2021 dengan lahan pertanian seluas 16.484 hektar mendukung perusahaan-perusahaan pengolahan tembakau untuk dapat beroperasi, berkembang dan bersaing. Di Kabupaten Jember yang dikenal dengan kota tembakau terdapat beberapa perusahaan pengolahan tembakau, salah satu di antaranya adalah Usaha Dagang (UD) Nyoto Permadi yang berlokasi di Kecamatan Ajung.

UD Nyoto Permadi yang telah beroperasi sejak tahun 1984 mempekerjakan ratusan tenaga kerja untuk menjalankan roda usahanya. UD Nyoto Permadi mempekerjakan ratusan tenaga kerja yang terbagi karyawan bidang manajerial dan non-manajerial. Karyawan non-manajerial memiliki tugas antara lain untuk melakukan pemilahan (sortasi) tembakau dan penumpukan (stapel) tembakau hingga tembakau siap dikirim ke perusahaan-perusahaan produsen rokok. UD Nyoto Permadi berhasil menjual

tembakau ke 13 perusahaan rokok setelah pada tahun sebelumnya hanya mampu menjual tembakau ke 6 perusahaan seperti dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Penjualan UD Nyoto Permadi

2021	No.	Kepada	Jumlah (kg)	2022	No.	Kepada	Jumlah (kg)
	1	CV Hasil Bumi Makmur	7.436,7		1	PT Trubus Alami	100.000
	2	Budi Setiawan	350.831,5		2	PT Cahaya	92.920
	3	Taru Martani	23.661,0		3	PT Indonesian Tobacco	212.373
	4	Indonesia Tobacco	153.977,0		4	CV Hasil Bumi Makmur	5.741
	5	Gudang Baru	113.743,0		5	PT Karya Sukses	16.389
	6	PT MDR	975.687,6		6	CV Cahaya	97.849
					7	PT Nojorono	96.496
					8	PT Rajaa	65.003
					9	CV Sampurno Abadi	3.375
					10	Budi Setiawan	93.966
					11	Iwan Santoso	51.174
					12	PT Mangli Djaya Raya	239.370
					13	CV Abadi Sejahtera	3.440
		TOTAL	1.625.336,80			TOTAL	1.078.096,00

Sumber: UD Nyoto Permadi (2022)

Kondisi alam yang mendukung kemajuan perusahaan serta kinerja maksimal dari para karyawan diperlukan oleh UD Nyoto Permadi agar proses usahanya dapat tetap berjalan dan terus berkembang. Berdasarkan keterangan dari salah satu manajer UD Nyoto Permadi, pihak manajemen perusahaan telah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, di antaranya dengan memberikan motivasi melalui pemberian gaji, insentif, serta perhatian pada karyawannya. Disiplin kerja diterapkan oleh pihak manajemen dengan memberlakukan presensi untuk karyawan serta penyuluhan mengenai aturan kerja kepada karyawan.

Disiplin kerja di UD Nyoto Permadi nampak pada ketepatan waktu para karyawan untuk datang dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang berlaku. Para karyawan datang ke tempat kerja dengan berpakaian sederhana namun sopan dan sesuai standar perusahaan. Motivasi kerja juga dimiliki oleh para karyawan karena adanya stimulus yang diberikan oleh perusahaan antara lain berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan

sehari-hari dan pemberian bonus kepada karyawan yang berhasil melebihi target atau pada momen-momen tertentu.

Dengan adanya kinerja yang tergambar melalui penjualan serta adanya upaya untuk menumbuhkan disiplin dan motivasi kerja pada karyawan di UD Nyoto Permadi, menjadikan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini menarik untuk diteliti.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. [Sugiyono \(2013\)](#) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan riset pada suatu populasi atau sampel dengan memanfaatkan instrumen penelitian, kemudian data-data yang berupa angka-angka dianalisis menggunakan ilmu statistika untuk menguji diterima atau tidaknya suatu hipotesis. Penelitian ini dikategorikan sebagai explanatory research yang memberikan penjelasan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti melalui uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan menghasilkan persamaan regresi: $Y = 7,042 + 0,558X_1 + 0,578X_2$. Persamaan regresi tersebut dapat dipahami sebagai berikut, apabila disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai 7,042. Apabila terdapat penambahan 1 poin disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami penambahan senilai 0,558. Apabila terdapat penambahan 1 poin motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami penambahan senilai 0,578

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 1.2 menunjukkan nilai sig. variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,000, lebih rendah dari 0,05, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai sig. motivasi kerja (X_2) sebesar 0,002, lebih rendah daripada 0,05, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 1.2 *Coefficients*^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(constant)	7,042	6,376		1,104	,273		
	X1	,558	,133	,417	4,192	,000	,828	1,207
	X2	,578	,180	,319	3,208	,002	,828	1,207

a. Dependent Variable: Y

Uji F

Uji F pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kedua variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	354,805	2	177,402	23,543	,000 ^b
	<i>Residual</i>	565,144	75	7,535		
	<i>Total</i>	919,949	77			

a. *Dependent Variable: Y*

b. *Predictors: (Constant), X₂, X₁*

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat diamati pada Tabel 1.4. Nilai *R Square* pada tabel 1.4 menunjukkan angka 0,386. Hal tersebut memiliki makna bahwa variabel independen pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan 38,6% dipengaruhi oleh variabel dependen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya yakni 61,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak menjadi pembahasan pada penelitian ini.

Tabel 1.4

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,621 ^a	,386	,369	2,74504

a. *Predictors: (Constant), X₂, X₁*

b. *Dependent Variable: Y*

3.2 Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Data statistik deskriptif menunjukkan skor rata-rata disiplin kerja karyawan UD Nyoto Permadi mencapai 35,95 dari skor maksimum 40. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan UD Nyoto Permadi terbilang tinggi.

Analisis data yang telah dilakukan membuktikan hipotesis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Nyoto Permadi. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Purba, dkk. (2019), [Susanto \(2019\)](#), Maryani, dkk. (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan [Sinambela \(2016\)](#), disiplin kerja menjadi aktivitas kunci keberhasilan manajemen sumber daya manusia, meningkatnya disiplin kerja juga berakibat meningkatnya kinerja karyawan.

Nilai disiplin kerja yang tinggi berarti bahwa para karyawan UD Nyoto Permadi memiliki kesadaran dalam bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, mulai dari yang berkaitan dengan waktu kerja, prosedur kerja dan sebagainya. Disiplin kerja juga memiliki artian bahwa seorang karyawan akan tetap melakukan pekerjaannya

dalam suasana hati seperti apapun, entah senang maupun sedih. Hal tersebut memungkinkan seorang karyawan untuk mampu menunjukkan kinerja yang maksimal di perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai rata-rata motivasi kerja dari data responden menunjukkan angka 36,77 dari skor maksimum 41 mengindikasikan bahwa karyawan UD Nyoto Permadi memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja para karyawan dipicu oleh faktor dari dalam diri seperti keinginan untuk memperbaiki kondisi ekonomi keluarga hingga faktor eksternal seperti adanya pengawasan oleh pihak manajemen.

Uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Nyoto Permadi. Temuan tersebut sesuai dengan pendapat [Hamali \(2016\)](#) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki arti penting salah satunya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Nyoto Permadi mendukung penelitian terdahulu oleh Purba, dkk. (2019), [Susanto \(2019\)](#), Maryani, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja dalam diri tiap karyawan mendorongnya untuk tetap bekerja demi tujuan yang ingin dicapainya. Adanya motivasi kerja menjadikan karyawan mampu untuk menunjukkan kinerja yang maksimal di perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Nyoto Permadi, hal ini dibuktikan oleh hasil uji F pada bagian sebelumnya. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Purba, dkk. (2019), [Susanto \(2019\)](#), Maryani, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan dua hal baik yang diinginkan oleh tiap perusahaan untuk dimiliki para karyawannya. Adanya hal yang menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan sebaik mungkin dan kemampuan untuk senantiasa patuh pada aturan yang berlaku di perusahaan menjadikan seorang karyawan memiliki kinerja yang maksimal.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Nyoto Permadi, baik secara parsial maupun simultan. Perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan bahkan meningkatkan upaya-upaya pendisiplinan dan motivasi untuk para karyawan sesuai dengan kemampuan sumber daya yang dimiliki agar kinerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). *The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. International Journal of Social and Management Studies*, 1-16.
- Purba, D. C., Lengkong, V., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 841-850.

Buku

- Aizid, R. (2016). *Biografi Ulama Nusantara*. Diva Press.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember. (2022). Kabupaten Jember dalam Angka 2022. Jember: BPS Kabupaten Jember.
- Dewi, N. K., Mulyana, I., Putra, A. S., & Radita, F. R. (2021). Konsep Robot Penjaga Toko Dikombinasikan dengan Pengendalian Virtual Reality (VR) Jarak Jauh. *Jurnal IKRA-ITH Informatika*, 33-38.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Poernomo, D. (2021). *Strategi Merajut Usulan Penelitian Bisnis*. Jember: UPT Percetakan dan Penerbitan Universitas Jember.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan* 9 Rembaka. AGORA.