

## **PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Wahyudi**

Universitas Pamulang, Banten  
tahfizz@gmail.com

**Submitted:** 03<sup>rd</sup> April 2019/ **Edited:** 20<sup>th</sup> June 2019/ **Issued:** 01<sup>st</sup> July 2019  
**Cited on:** Wahyudi. (2019). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic,  
Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.  
DOI: 10.5281/zenodo.3269399  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>

### **ABSTRACT**

The poor performance of employees is not just a matter of attitude, other things like not reaching the target and customer complaints. Therefore a performance study is needed, and this study specifically examines the effect of motivation and discipline on performance. The quantitative approach is used, the research method uses associative causal, the analysis unit is a bank employee, and the research instrument uses a questionnaire with a Likert scale. The analysis method used is multiple linear regression analysis with a sample of 52 and the sampling technique used is a saturated sample technique. Furthermore, the research was carried out by testing with the stages of analysis that included descriptive analysis, validity test, reliability test, linear regression test, correlation coefficient test, simultaneous test and test coefficient of determination. The results showed that the contribution of motivation and discipline to performance was significant. This finding explains that performance will not be achieved if one of them lacks motivation and discipline rules.

**Keywords: Work Discipline, Motivation, Performance**

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan zaman yang sangat pesat berdampak pada persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Hal tersebut menuntut setiap perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dua hal tersebut dapat dicapai apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja sama dengan baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Peranan karyawan merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat

secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat menerapkan kedisiplinan dalam bekerja.

Disiplin adalah salah satu jalan yang ditempuh organisasi, untuk memastikan mencapai tujuan perlu alat, dan alat yang efektif adalah membuat aturan. Meski tidak ada jaminan tercapainya tujuan, namun upaya harus tetap dilakukan. Rasa percaya diri tersebut tertuang dalam berbagai kebijakan dan prosedur, bahkan termasuk mengatur sikap dan perilaku karyawan.

Selain itu, untuk memastikan tujuan tercapai dan aturan disiplin dijalankan maka perlu dipikirkan suatu harapan, misalnya memberikan motivasi. Motivasi yang dimaksud adalah hal-hal yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, misalnya kompensasi, dukungan moral, hukuman jika melakukan kesalahan, dan lain sebagainya. Akan sulit menerapkan disiplin kerja jika infrastrukturnya tidak ada, dan bagi manusia infrastruktur yang dimaksud adalah stimulus eksternal yang dapat membangkitkan motivasi internal.

Sejalan dengan penjelasan di atas, Bank BCA Syariah cabang Mangga Dua adalah salah satu perbankan yang berbasis syariah, yang juga menerapkan karyawannya untuk disiplin dalam bekerja. Namun, masih ada karyawan yang tidak masuk dengan alasan yang sama. Teguran yang diberikan pun tidak ditanggapi dengan serius. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, karyawan harus taat terhadap aturan ketegasan, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan. Pada absensi, dalam satu bulan pasti ada karyawan yang tidak masuk dengan alasan yang kurang jelas. Terkadang alasannya sakit, namun tidak ada surat keterangan dokter yang menyatakan karyawan tersebut sedang tidak dapat bekerja karena sakit atau karyawan tidak masuk secara tiba-tiba tanpa memberikan kabar kepada atasannya sampai harus atasannya yang menanyakan

keberadaannya. Akan tetapi ternyata karyawan tersebut langsung menginformasikan cuti secara mendadak, jelas tidak ada kesadaran dalam diri karyawan untuk bertanggung jawab dalam hal pekerjaannya yang ditinggal secara tiba-tiba.

Data absensi tertinggi ada pada tahun 2016. Sedangkan yang paling rendah, ada di tahun 2014. *Punishment* yang kurang tegas dari perusahaan, membuat karyawan merasa hal tersebut tidak melanggar peraturan perusahaan sehingga karyawan tetap sering melakukan hal tersebut. Data absen karyawan yang meningkat pada tahun 2016, menunjukkan bahwa adanya permasalahan disiplin kerja karyawan Bank BCA Syariah dalam peningkatan kinerja. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki kesadaran untuk disiplin dalam bekerja. Selain disiplin dalam bekerja, motivasi juga menjadi sarana yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, semakin besar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, maka akan semakin luas dan pemberian motivasi yang harus dilakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja yang harus dicapai.

Terkait motivasi, Bank BCA Syariah cabang Mangga Dua menyadari belum ada upaya lain selain yang telah ditetapkan oleh pusat. Artinya, motivasi yang ada saat ini mungkin belum dapat mendorong semangat kerja karyawan secara maksimal, namun demikian para karyawan tetap harus bekerja dengan baik. Kondisi ini memberikan konsekuensi yang kurang menguntungkan misalnya tidak tercapai target atau banyak aduan dari nasabah terkait masalah teknis di lapangan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012), Arianto (2013), Sidanti (2015), dan Sajangbati (2013) mengemukakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dalam sebagian penelitian dikemukakan bahwa efek dari disiplin adalah terlaksananya rangkaian pekerjaan sesuai prosedur. Artinya disiplin adalah upaya perusahaan untuk mengendalikan perilaku kerja dan cara kerja karyawan agar mencapai tujuan. Dengan menetapkan prosedur tersebut dampak lainnya adalah tertanam nilai-nilai disiplin, yang diharapkan dapat memperkuat nilai-nilai yang ada dan pencapaian tujuan menjadi lebih efektif.

Hasil penelitian Riyadi (2011), Harlie (2012), Potu (2013), dan Murti dan Srimulyani (2013) mengemukakan motivasi baik secara individu maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut Riyadi (2011) mengemukakan

motivasi atau dorongan sisi lain dari kinerja. Maksudnya adalah, jika kinerja merupakan tujuan perusahaan maka tujuan karyawan adalah manfaat finansial dan non finansial, nama lainnya disebut dengan motif. Tujuan yang menjadi harapan, dan karena motif tersebut pula lahir energi atau semangat bekerja.

## **LANDASAN TEORI**

Di dalam seluruh aspek kehidupan, di manapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelanggarnya. Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, perusahaan harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan.

Menurut Simamora (2006) menyatakan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi.

Davis (2003) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) mengemukakan disiplin berkontribusi terhadap pencapaian kinerja. Sedangkan menurut Sahangggamu dan Mandey (2015) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Diperkuat oleh Yudiastra dan Darma (2015) disiplin tidak hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun disiplin menunjukkan karakteristik dari pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W. dalam Mangkunegara (2005), menyimpulkan ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan,

manajer, dan pegawai mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dikarenakan motivasi kerjanya rendah. Pegawai dapat bekerja secara profesional karena pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik karena ada motif-motif dan tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras.

Pernyataan di atas didukung pernyataan Nawawi (2005) pekerja yang berprestasi tinggi menyukai informasi sebagai umpan balik, karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatannya dalam bekerja. Dengan demikian peluangnya untuk meningkatkan prestasi kerja akan lebih besar.

Dalam penelitian Suwati (2013) dikemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, motivasi bersifat linear dengan prestasi kerja. Selain itu, menurut Kasenda (2013) secara statistik motivasi dapat memprediksikan meningkatnya kinerja. Hal serupa dikemukakan oleh Sidanti (2015) bahwa motivasi punya pengaruh terhadap kinerja. Lebih lanjut Sidanti (2015) mengemukakan meskipun seorang karyawan memiliki sedikit semangat, tetap punya kontribusi terhadap kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Objek penelitian ini adalah PT Bank BCA Syariah yang beralamatkan di Harco Mangga Dua Jl.Mangga Dua Raya Blok E No. 26, Sawah Besar, Jakarta Utara 10730, di mana letaknya berada di dekat WTC Mangga Dua. Telp (021) 6123758-9 dan Fax (021) 6123763. Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu variabel  $X_1$  (Disiplin),  $X_2$  (Motivasi) disebut variabel bebas (*independent variable*) dan variabel Y (Kinerja) atau sering disebut variabel terikat (*dependent variable*).

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, sehingga hanya merupakan penyingkapan fakta. Fakta yang dimaksud adalah atas pembahasan dari permasalahan yang dihadapi perusahaan dan mencari tahu adanya hubungan variabel  $X_1$  (disiplin),  $X_2$  (motivasi) dan variabel Y (kinerja karyawan).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank BCA Syariah cabang Mangga Dua, dengan jumlah populasi sebanyak 52 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh karena peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil dan juga populasi penelitian yang tidak terlalu banyak sehingga masih bisa dijangkau oleh penulis.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner atau Angket (*Questionnaire*) dengan menggunakan skala *likert*. Adapun metode analisis menggunakan regresi linear berganda. Dalam pengujian statistik terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, hal tersebut untuk memastikan kelayakan data. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif, pra syarat regresi, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Untuk memudahkan analisis, maka digunakan alat statistik SPSS versi 22.

## **HASIL PENELITIAN**

Dalam analisis deskriptif dikemukakan disiplin pegawai sudah baik terutama dalam hal kehadiran dan kepatuhan terhadap pimpinan. Namun ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, di antaranya:

1. Kesadaran berdisiplin. Artinya, kedisiplinan karyawan saat ini disebabkan adanya aturan. Selain itu, ada perasaan tidak enak kepada pimpinan jika kurang disiplin. Karyawan menyadari bahwa disiplin adalah kebaikan, namun sifat atau karakter disiplin sulit untuk dibangun. Oleh karenanya, para karyawan sangat tertolong dengan adanya aturan dan peran pimpinan.
2. Tingkat kepatuhan. Artinya, respek atau kesadaran untuk berdisiplin belum kuat. Para karyawan menyadari kepribadiannya saat ini belum dapat dikatakan sebagai pribadi yang bergaya hidup disiplin. Dengan kata lain, tingkat kepatuhan terhadap disiplin tinggi jika ada hukuman atau sesuatu berakibat buruk.
3. Pemahaman disiplin. Bagi karyawan mengetahui aturan sudah cukup, tidak perlu memahami esensi aturan yang berlaku. Maka tidak heran jika kepribadiannya kurang menarik.

Dalam analisis deskriptif menunjukkan catatan menarik terkait motivasi kerja. Sesungguhnya karyawan merasa termotivasi karena ada kebutuhan hidup yang harus

terpenuhi dan lingkungan kerja yang nyaman, namun beberapa aspek lain dari motivasi belum dipersepsikan membantu, misalnya:

1. Motivasi eksternal. Khususnya motivasi dari pimpinan. Bagi karyawan sikap kepedulian pimpinan berpengaruh terhadap penguatan mental di dalam keseharian bekerja. Mengingat setiap pekerjaan selalu berhubungan langsung dengan pimpinan. Namun pimpinan dianggap belum memahami hubungan sosial di dalam organisasi, ia cenderung fokus pada pencapaian prestasi.
2. Motivasi internal. Khususnya kepercayaan diri. Sangat sulit bagi karyawan untuk selalu memiliki alasan kuat setiap harinya. Selama sebulan bekerja berbagai dinamika silih berganti, namun sikap mental belum dapat matang. Di saat kondisi tersebut sangat dibutuhkan dukungan pimpinan dan rekan kerja.

**Tabel 1. Hasil Analisis**

Variabel	Nilai Koefisien	Nilai $t_{hitung}$	Nilai Signifikan
1 (Constant)	3.130	.669	.507
Disiplin Kerja	.498	6.389	.000
Motivasi Kerja	.448	4.535	.000

Sumber: Data penelitian, 2018

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 3.130 + 0.498X_1 + 0.448X_2$ , berikut penjelasannya:

1. Bahwa nilai konstanta sebesar 3.130 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel disiplin kerja dan motivasi, karyawan PT Bank BCA Syariah tetap memiliki kinerja sebesar 3.130.
2. Variabel Disiplin kerja memiliki nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $6.389 > 2.009$ ). Artinya disiplin kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan tafsiran, jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.498. Dengan kata lain, temuan ini telah mengonfirmasi teori yang mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku kerja teratur yang dapat mencapai prestasi kerja (kinerja). Secara teoritis perilaku disiplin mengendalikan keteraturan kerja karyawan dan mengarahkan karyawan bekerja sesuai SOP yang berlaku dengan demikian akan tercapai hasil kerja yang telah ditetapkan.

3. Variabel motivasi kerja memiliki nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $4.535 > 2.009$ ). Artinya motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan tafsiran, jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.448. Dengan kata lain, temuan ini telah mengonfirmasi teori yang mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya tercapai kinerja. Dengan kata lain motivasi adalah daya pendorong baik yang bersumber dari dalam diri maupun dari luar yang memberikan inspirasi, semangat dan dorongan untuk bekerja secara total dalam mencapai prestasi kerja (kinerja).

**Tabel 2. Analisis Simultan**

Variabel	Nilai $F_{hitung}$	Nilai Kontribusi	Nilai Signifikansi
Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja	42.814	0.621	.000

Sumber: Data penelitian, 2018

Hasil analisis simultan membuktikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien determinasi sebesar 0.621 dan  $F$  hitung sebesar 42.814. Artinya disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja sebesar 62,1%% sedangkan sisanya sebesar 37,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini secara teoritis mengonfirmasi teori dan mendukung hasil penelitian terdahulu, bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Temuan ini secara teoritis mengonfirmasi teori dan mendukung hasil penelitian terdahulu, bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan Hidayat dan Taufiq (2012), Sahanggamu dan Mandey (2015), Yudiastra dan Darma (2015), Suwati (2013), Kasenda (2013), Sidanti (2015) dan Sidanti (2015). Temuan ini menegaskan setiap perusahaan atau organisasi pasti selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal, untuk mencapai tujuan utama tersebut dibutuhkan aturan kerja (disiplin). Selain disiplin kerja karyawan juga membutuhkan dorongan atau



motivasi. Dengan semangat kerja yang tinggi karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (2003). *Perilaku dalam Organisasi*, (Terjemahan Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-98.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).

- Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pt. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Sidanti, H. (2015). pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Sidanti, H. (2015). pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: STIE YKPN*.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Yudiasra, P. P., & Darma, G. S. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 151-176.