

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

¹Ahmad Gunawan, ²Tarishah Bakhtiah, ³Tria Agustina Wulandari,

⁴Syavani Khofifah, ⁵Faiza Nur Dzakiyah Wijaya

Program Studi manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Bekasi

E-mail: ¹ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id, ²tarisabaktia456@gmail.com,

³triawulandari214@gmail.com, ⁴syavanikhofifah@gmail.com, ⁵faizadzakiyah000@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini membahas pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Motivasi yang tinggi, yang dipengaruhi oleh faktor seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan antar rekan, memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, disiplin kerja yang baik berkontribusi positif terhadap kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan studi literatur untuk menggali teori-teori terkait. Hasil analisis mengindikasikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya motivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan serta implikasi bagi manajemen SDM untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas.

Kata kunci : *motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT

This article discusses the influence of motivation and work discipline on employee performance in companies. Research shows that human resources (HR) play an important role in organizational success. High motivation, which is influenced by factors such as salary, work environment, and relationships between colleagues, has a significant impact on employee productivity. In addition, good work discipline contributes positively to performance. The method used in this research is qualitative with literature study to explore related theories. The results of the analysis indicate that motivation and work discipline have a positive effect on employee performance. These findings emphasize the importance of motivation and discipline in improving employee performance as well as the implications for HR management to pay attention to factors that influence productivity.

Keyword : work motivation, work discipline, employee performance

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagiarism checker no
871.884.812

Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Human Resources atau Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan perusahaan dan pencapaian tujuan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut, fungsi SDM harus terus dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja dan memastikan perusahaan atau organisasi tetap beroperasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, manajemen sumber daya manusia harus memberikan arahan dan bimbingan yang tepat. Disiplin kerja yang ada pada setiap karyawan dan keberhasilan kegiatan pengembangan karir yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia di perusahaan menentukan bentuk kinerja yang optimal. Disiplin juga cara kerja, yang berarti disiplin adalah sistem yang

mengontrol bagaimana perilaku kerja dilakukan agar efektif. Keefektifan kerja memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan dan memenuhi janjinya. Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, maka akan mempermudah bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang penting dalam menyelesaikan tantangan dan hambatan organisasi. Dengan adanya pengembangan Sumber Daya Manusia maka akan mempengaruhi aspek-aspek atau bidang-bidang lainnya, dimana seberapa besar sumber daya yang dimiliki organisasi tetapi jika tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas, tentu saja tidak akan mencapai hasil yang optimal (Fidia Yusnita, 2018)

Jenis pekerjaan dan tujuan perusahaan memengaruhi penilaian kinerja. Dalam jangka waktu tertentu, penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi akan memberikan informasi tentang seberapa baik kinerja karyawan telah dicapai dalam jangka waktu tertentu. (Pamulang, 2019)

Dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif mengikuti prosedur, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor seperti gaji yang besar, bos yang baik, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang menyenangkan adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk bekerja. (Adinda et al., 2023) Dalam jurnal yang diteliti oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008), disebutkan bahwa motivasi adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Motivasi kerja

Kata "motivasi" berasal dari kata dasar "motif", yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk bertindak dan berbuat apa yang mereka inginkan. Menurut Hasibuan (2007, hal.92), motivasi berkaitan dengan bagaimana kita dapat mendorong bawahan kita untuk bersemangat untuk bekerja keras dan melakukan yang terbaik dari kemampuan kita.

kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja untuk melakukan sesuatu yang telah ditetapkan dikenal sebagai motivasi, menurut Samsudin (2010, hal. 281). Motivasi adalah kekuatan yang berasal dari keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan mereka dan mempengaruhi mereka untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan mereka. Menurut Rivai (2009, hal.837), motivasi adalah sekumpulan sikap dan nilai yang dapat dilihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong mereka bertindak untuk mencapai tujuan tersebut. (Nasional & Ilmu, 2019)

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan untuk bertindak terhadap berbagai proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan dalam mencapai tujuan, menurut Wibowo (2013, hal.96).

Dari pendapat di atas, motivasi adalah penggerak atau pendorong seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan keras sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

Setelah itu, karyawan yang termotivasi sangat memahami tujuan dan apa yang mereka lakukan, dan mereka juga percaya bahwa tujuan akan tercapai sesuai dengan rencana.

Disiplin kerja

Alat atau cara bagi organisasi untuk bertahan hidup adalah disiplin kerja. Dengan disiplin yang tinggi, karyawan akan mematuhi semua peraturan yang ada, sehingga rencana pekerjaan dapat dicapai (Hartatik, 2014).

Para manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019).

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang memungkinkan mereka untuk secara sukarela mengikutinya (Hamali, 2016).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2015), disiplin kerja karyawan memengaruhi kinerja mereka secara signifikan. Menurut uji regresi linear sederhana, tingkat disiplin kerja karyawan berdampak positif pada variabel kinerja, sehingga karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang lebih rendah akan memiliki kinerja yang lebih buruk. (Prasetyo & Marlina, 2019)

Indikator disiplin kerja, menurut Sutrisno (2019), termasuk: 1. Jam masuk, pulang, dan istirahat. 2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku di tempat kerja. 3. Peraturan tentang cara melakukan pekerjaan dan hubungannya dengan unit kerja lain. 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama berada di perusahaan.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi disiplin kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi menurut Siagian (2008) menerangkan bahwa dalam penilaian kedisiplinan meliputi:

- a. Disiplin terhadap kedatangan
- b. Disiplin terhadap waktu pulang
- c. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Disiplin dalam menjalankan peraturan di tempat kerja
- e. Disiplin terhadap perintah atasan
- f. Disiplin terhadap peningkatan kerja sama (Gunawan, 2020)

kinerja karyawan

Istilah "kinerja" biasanya digunakan untuk menggambarkan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas suatu organisasi selama suatu periode waktu (Mulyadi, 2001 dalam Hanuman, 2011).

Kinerja perusahaan didefinisikan sebagai keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dalam mencapai tujuan strategis yang dipilih (Mulyadi, 2007:328 dalam Nugrahyu dan Retnani, 2015) dan didefinisikan sebagai kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Kinerja perusahaan juga menunjukkan seberapa jauh suatu perusahaan mencapai hasilnya setelah dibandingkan dengan kinerja terdahulu (previous performance) dan kinerja perusahaan saat ini. (Utama, 2021)

"Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi", kata Wibowo (2013, hal.7).

Berdasarkan definisi di atas, kita tahu bahwa kinerja sebanding dengan hasil kerja seorang karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang penting adalah sumber daya manusia. Meskipun perencanaan dibuat dengan baik dan rapi, tetapi jika orang atau staf yang

melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan itu sia-sia.

Berhasil atau tidaknya kinerja yang dicapai organisasi di pengaruhi kinerja pegawai secara individual atau kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik kinerja organisasi. (Gunawan et al., 2020)

METODOLOGI

Dalam penulisan artikel ilmiah ini, metode kualitatif digunakan, dan studi literatur, atau studi bibliometrik, dilakukan untuk mengkaji buku-buku yang berkaitan dengan teori yang dibahas, khususnya yang berkaitan dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selain itu, meninjau artikel ilmiah dari jurnal yang belum terkenal dan yang berkualitas.

Semua artikel ilmiah yang dikutip diambil dari Mendeley dan Scholar Google. Kajian pustaka harus digunakan dalam penelitian kualitatif secara konsisten dengan asumsi metodologis. Sehingga tidak mengarahkan pertanyaan peneliti, artinya harus digunakan secara induktif. Penelitian kualitatif dilakukan karena sifat eksploratifnya (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan: Artikel ini menganalisis dan membahas beberapa faktor dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), termasuk disiplin kerja karyawan, pengembangan karir karyawan, dan kinerja dan prestasi perusahaan.

1. Disiplin kerja karyawan memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi perusahaan. Kinerja kerja perusahaan yang bersangkutan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, pernyataan ini didasarkan pada artikel penelitian yang relevan dan direview, seperti: Carnilla, Mohammad Al dan Gunawan, 2014; dan Ahmad Nur Rofi, 2012).

Berdasarkan hasilnya, hipotesis uji f dan uji t menunjukkan bahwa sikap dan perilaku disiplin berdampak positif dan signifikan pada prestasi kerja (Carnilla, Mohammad Al dan Gunawan, 2014).

Menurut Ahmad Nur Rofi (2012), hasil uji F dan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Ini ditunjukkan oleh pengujian yang dilakukan secara analisis parsial.

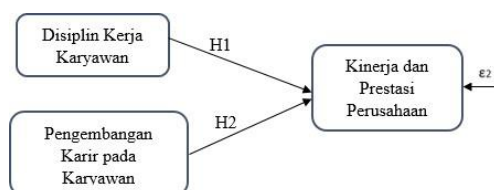
Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan pengaruh kedua variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji F menentukan pengaruh signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat secara bersamaan atau secara simultan, dan uji T menentukan pengaruh variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Tujuan dari uji koefisien determinasi (R^2) adalah untuk menentukan seberapa besar pengaruh suatu independen variabel terhadap dependen variabel.

2. Pengembangan karir karyawan memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi perusahaan. Pengembangan karir karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan prestasi perusahaan. Kesimpulan ini didasarkan pada penelitian yang relevan dan dievaluasi, seperti (Ni Luh Putu dan I Wayan, 2016) dan (Novitri, 2016). Menurut (Ni Luh Putu dan I Wayan, 2016) menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan karir PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda berdampak pada tingkat kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jawaban atas daftar pertanyaan yang

terdiri dari beberapa sub variabel: prestasi kerja, exposure, kesetiaan mentor dan sponsor kepada organisasi, dan peluang pertumbuhan.

Konsep Dasar & Hipotesis: Berdasarkan analisis teori dan hubungan antar variabel, model atau konsep dasar artikel ini digunakan untuk mendukung hipotesis berikut: 1) Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja dan Prestasi Perusahaan: (Carnilla, Mohammad Al dan Gunawan, 2014) dan (Ahmad Nur Rofi, 2012). 2) Pengaruh Pengembangan Karir pada Karyawan terhadap Kinerja dan Prestasi Perusahaan: Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan berdampak pada kinerja perusahaan berdampak pada kinerja

Rerangka artikel ini dibuat berdasarkan studi literature review dari buku dan artikel yang relevan dan rumusan masalah penulisan.



Picture 1: Conceptual Framework

Berdasarkan Kajian teori, review hasil riset dari jurnal yang relevan serta gamabat dari conceptual framsewprk, maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

- 1) Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi Perusahaan.
- 2) Pengembangan karir pada karyawan berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi Perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa

Disipilin yang baik mendorong semangat kerja, semangat kerja, dan realisasi tujuan organisasi. Ini juga menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara langsung atau tidak langsung sangat penting karena disiplin kerja yang dimiliki setiap karyawan akan berdampak pada kinerja dan prestasi yang dicapai sebuah perusahaan. Selain itu, dalam arti implementasi, temuan ini mengisyaratkan bahwa kinerja bukan hasil tanpa usaha; secara sepihak, menuntut kinerja tanpa bantuan jelas salah.

Perusahaan memperhatikan berbagai kemungkinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, meningkatkan faktor positif dan mengurangi faktor negatif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak terutama dosen pengampu mata kuliah sumber daya manusia lanjutan yaitu bapak Ahmad Gunawan, Lc, MM yang telah memberikan tugas ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1*, 134–143.
- Fidia Yusnita. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia. 01*(03), 353–356.

- Gunawan, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakura Java Indonesia Ejip. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(3), 64–72.
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/11652>
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Nasional, S., & Ilmu, M. (2019). *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri ”. 2.*
- Pamulang, U. (2019). *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. 2(3), 351–360.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 21–30.
- Utama, S. T. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir sumber daya manusia terhadap kinerja dan prestasi perusahaan*. 2(1), 281–287.