

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Gamedia Jambi

Deka Veronica, Ratih Rosita, Faradilla Herlin

Universitas Muhammadiyah Jambi

*Correspondence email: dekaveronica28@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Gamedia Jambi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Gamedia Jambi yang berjumlah sebanyak 38 responden yang diambil dari 38 karyawan yang berhubungan langsung dengan konsumen. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang mana variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya mempertahankan motivasi kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at Gamedia Jambi. The samples taken in this study were employees of Gamedia Jambi, totaling 38 respondents, drawn from 38 employees who have direct contact with consumers. The data collection techniques in this study used several techniques, namely library research and field studies consisting of interviews, observations and questionnaires. The analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis testing. The results showed that simultaneously the variables of work discipline and work motivation had a significant effect on employee performance, while partially work discipline had no significant effect on employee performance. Where the work motivation variable has a dominant influence on employee performance. Therefore, companies should maintain work motivation.

Keywords: Work Discipline; Work Motivatio; Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul.

Menurut Kasmir (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Sikap disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karena wujud dari kepatuhan terhadap aturan yang dimiliki oleh perusahaan dan juga sebagai tanggung jawab diri setiap perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka perusahaan sangat perlu memahami karyawannya yang dihadapi dan perlu mengupayakan terciptanya disiplin kerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain disiplin kerja, perusahaan harus punya strategi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu dengan

memotivasi karyawan. Menurut Halsibuan (2017) Motivasi dapat mendorong seseorang mau melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Toko Buku Gramedia telah tersebar di seluruh Indonesia dan mempunyai satu Toko di Kota Jambi, yang bernama Toko Buku Gramedia Jambi yang terletak di Jl.Sumantri Brojonegoro No.52, Solok Sipin, Kec.Telanaipura, Kota Jambi yang berdiri pada tanggal 3 Desember 2007. Toko Buku Gramedia Jambi resmi mengusung konsep baru *New Experience* berubah nama menjadi Gramedia Jambi pada tanggal 18 Desember 2015. Perubahan yang dilakukan Gramedia Jambi tidak hanya dari segi penamaan, tetapi juga dari konsep penjualannya. Gramedia Jambi tidak lagi berfokus pada penjualan buku saja, tetapi juga menjual perkakas lain seperti alat musik, alat tulis, perlengkapan sekolah, alat olahraga, dan sebagainya. Perubahan baru ini ditujukan untuk menyesuaikan konsep Gramedia Jambi sesuai perubahan zaman. Dengan penjualan berbagai macam produk, penjualan buku masih menjadi produk utama yang ditawarkan.

Berdasarkan observasi di Gramedia Jambi peneliti melihat bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan selalu melihat beberapa faktor diantaranya yaitu faktor disiplin kerja dan motivasi kerja. Diharapkan dengan faktor tersebut dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan, karena kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global.

Dalam kegiatan observasi dilapangan penulis menemukan permasalahan atau kendala mengenali kedisiplinan karyawan yang bekerja di Gramedia Jambi diantaranya masih ada yang terlambat masuk jam kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya rekap data pelanggaran yang diperoleh langsung dari pihak *security*. Terdapat 28 orang yang melakukan pelanggaran pada periode bulan Juni s/d September 2021. Pelanggaran tertinggi dilakukan oleh karyawan bagian *Store Associate* sebanyak 11 orang dengan keterangan terlambat masuk, dan pelanggar terendah dilakukan oleh karyawan bagian *Sales Superintendent* sebanyak 1 orang dengan keterangan terlambat masuk. Adapun sanksi atau hukuman diberikan bisa berupa tambahan target penjualan satu hari bertambah ataupun dengan masuk kerja lebih awal. Selain itu secara umum karyawan telah disiplin dalam masuk jam kerja sesuai waktu yang ditentukan. Jam kerja karyawan dibagi mulai pukul 08.00 WIB - 16.00 WIB untuk shift pagi, sedangkan pukul 14.00 WIB - 22.00 WIB untuk shift siang. Dalam kesehariannya mereka telah memakai seragam yang telah ditentukan perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah, kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Prabu (2016) disiplin kerja adalah, pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Indikator disiplin kerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran ditempat kerja
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Motivasi Kerja

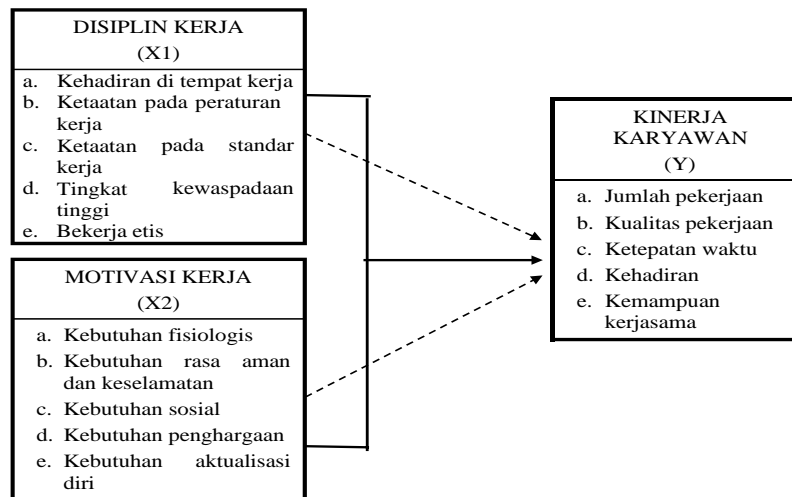
Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk memuaskan kebutuhan individu untuk mencapai segala hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Robbins (2015) motivasi kerja merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang dalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan agar dapat tercapai. Menurut Abraham Maslow dikutip oleh Hasibuan (2016) indikator motivasi kerja yaitu: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja. Target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada normal, prosedur, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Indikator kinerja untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama

Kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut;



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Gramedia Jambi.
- H₂ : Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja secara simutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Gramedia Jambi.
- H₃ : Diduga motivasi kerja merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di Gramedia Jambi.

METODE

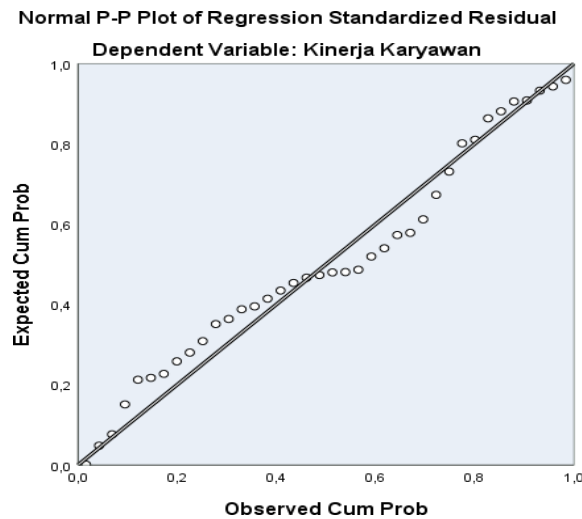
Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang berasal dari sumber yang asli dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan pada penelitian yang dilakukan. Data primer ini didapatkan dari penyampaian kuesioner pada konsumen. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi yang dilakukan pihak lain untuk sasaran pihak tersebut Jadi data sekunder digunakan untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan Data sekunder ini didapat dari sumber-sumber tertulis misalnya berupa profil dari took buku Gramedia Jambi. Untuk memperoleh data-data yang akan digunakan pada penelitian ini, teknik yang digunakan peneliti yaitu teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode Studi Pustaka (library research) dan Studi lapangan (field research). Sedangkan populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang digunakan untuk dapat membuat kesimpulan. Populasi merupakan jumlah total dari obyek yang ingin diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Gramedia Jambi yang berhubungan langsung dengan konsumen yang berjumlah 38 orang. Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini, karena jumlah karyawan di Gramedia Jambi hanya 38 orang atau kurang dari 100 maka penelitian ini mengambil subjek seluruhnya untuk diteliti.

HASIL

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual. Bila titik-titik menyebel disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka nilai residual tersebut normal.



Sumber : Data yang diolah SPSS, 2021

Gambar 2
Uji P Plot

Tabel 1

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,72032072
Most Extreme Differences	Absolute	0,104
	Positive	0,104
	Negative	-0,101
Test Statistic		0,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2021

Uji Linieritas

Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 2
Uji Linieritas

Varialbel Bebas	Sig	Linieritas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,05	0,861	Linier
Motivasi Kerja	0,05	0,336	Linier

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2021

Uji Secara Parsial (Uji T)

Tabel 3
Uji T
Coefficients^{a1}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,780	2,834		1,687	0,101
Disiplin Kerja	0,029	0,039	0,064	0,750	0,459
Motivasi Kerja	0,853	0,085	0,863	10,041	0,000

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2021

1. Pengaruh X_1 Terhadap Y

Diketahui nilai sign $0,459 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,750 < t$ tabel $2,030$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh X_2 Terhadap Y

Diketahui nilai sign $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,041 > t$ tabel $2,030$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	447,762	2	223,881	71,559	,000 ^b
Residual	109,502	35	3,129		
Total	557,263	37			

Dari hasil pengolahan data diketahui nilai F hitung sebesar $71,559$. Karena F hitung $71,559 > F$ tabel $3,26$, maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

- Berdasarkan hasil penelitian analisis dilihat dari hasil uji t (parsial) terdapat hasil nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikan lebih besar dari nilai probabilitas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dan nilai sign $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,041 > t$ tabel $2,030$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sehingga semakin meningkatnya motivasi yang diberikan oleh Gramedia Jambi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan terhadap perusahaan tersebut.
- Dilihat dari hasil uji-F dalam menggunakan IBM SPSS 25 yaitu terdapat nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai F lebih kecil dari nilai probabilitas. Jadi terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Gramedia Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Halsibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, MBA. 2010. Manajemen Personalialia. Edisi Keempat, BPA UGM, Jogjakarta.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Penerbit: Alfabeta