
Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang

The Influence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang

Memey Ayu Prasasti¹, Khotim Fadhli²

^{1,2}Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

e-mail: [1memeayu800@gmail.com](mailto:memeayu800@gmail.com), [2khotim@unwaha.ac.id](mailto:khotim@unwaha.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang menggunakan data – data numerik. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang, dengan sampel berjumlah 39 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis serta koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang. Serta secara bersama-sama, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang.

Kata Kunci: motivasi, disiplin kerja dan kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of employees of PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang. This research uses quantitative methods, namely methods that use numerical data. The population in this study are employees of PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang, with a sample of 39 respondents. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis method in this study uses multiple linear regression analysis and hypothesis testing and the coefficient of determination. The results of this study indicate that partially motivation has a significant effect on the performance of employees of PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang, and work discipline have a significant effect on the performance of employees of PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang. As well as together, motivation and work discipline have a significant effect on the performance of employees of PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang.

Keywords: motivation, work discipline and performance

PENDAHULUAN

Perusahaan ataupun instansi yang telah berdiri selalu memiliki tujuan agar perusahaan atau instansi tersebut berkembang dengan pesat dan menghasilkan keuntungan yang diinginkan. Salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah dengan adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Kondisi tersebut diharapkan setiap perusahaan agar memperoleh hasil dan kinerja yang memuaskan. Namun nyatanya tidak semua pegawai atau karyawan suatu perusahaan memiliki kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Pengelolaan organisasi dalam bentuk lembaga profit maupun non profit pasti melaksanakan tahapan-tahapan dalam manajemen. Tahapan tersebut dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya sebagai upaya mencapai tujuan yang diharapkan. Manajemen merupakan proses pencapaian tujuan, dan organisasi yang melibatkan banyak orang dalam prosesnya mencapai suatu tujuan yang diinginkan, maka perencanaan harus dirumuskan secara tertulis, terarah, jelas dan rinci. (Fadhli & Khusnia, 2021) dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia, produktivitas kerja, menyebutkan bahwa sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam pelaksanaan perencanaan yang telah dibuat. Artinya, sumber daya manusia merupakan pelaksana dan obyek manajemen, baik dalam organisasi ataupun perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu unsur penting dan selalu ada dalam organisasi, lembaga, maupun perusahaan, baik itu instansi pemerintahan maupun swasta. sumber daya manusia tidak dapat terpisahkan, karena merupakan kunci yang dapat mengembangkan organisasi, lembaga, maupun perusahaan. Hal tersebut menjadi salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai atau karyawan pada suatu instansi atau perusahaan. (Fadhli & Mahmudah, 2021)

Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Bagian manajemen yang mengelola tentang kinerja ini lebih dikenal dengan sebutan manajemen kinerja. Ada beragam konsep tentang kinerja (performance), dan umumnya, mengacu pada hasil (prestasi atau penampilan) kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi (perusahaan) berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu (Wahono et al., 2020). Pemahaman seperti ini mengandung penafsiran yang luas, terutama dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya serta penggunaan kriteria atau indikator untuk menentukan prestasi atau penampilan kerja.

Pendefinisian kinerja yang mengacu pada pencapaian hasil (prestasi atau penampilan) kerja, dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya dimungkinkan dapat dilakukan dari aspek individu atau organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sehingga kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Pusparani, 2021).

Bagi pimpinan organisasi atau perusahaan, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena merupakan tolok ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya. Kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Karena itu, adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai (Mangkunegara, 2017).

Ada beberapa aspek yang perlu digali pada setiap instansi, organisasi, maupun perusahaan terkait apasaja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada instansi tersebut, misalkan faktor motivasi, maupun lingkungan kerja. seperti yang pernah dilaksanakan pada penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Susitani et al., 2015), dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Afandi & Bahri, 2020).

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Susanty & Baskoro, 2013). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Seorang pekerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan perusahaan terkadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Maka dari itu kedisiplinan dalam berkerja menjadi hal yang penting untuk dilakukan, sebab disiplin kerja adalah suatu tindakan atau tingkah laku yang dipergunakan oleh pemimpin untuk melakukan komunikasi dengan karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan mau melakukan perubahan perilaku dan sebagai sebuah usaha untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan yang berlaku (Fadhli & Nuha, 2022).

Disiplin merupakan kemampuan seseorang untuk bertindak berdasarkan peraturan perusahaan, guna mendorong karyawan mematuhi seluruh perturan, sehingga, membutuhkan strategi yang tepat. Adanya disiplin yang baik, akan mungkin untuk dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan tersebut terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga diharapkan adanya disiplin kerja yang tinggi akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan arahan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan instrument penelitian, analisis bersifat kuantitatif statistik yang berlandaskan filsafat positivism untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel maupun lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain yang diteliti dan dianalisis, sehingga menghasilkan kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang, dengan sampel berjumlah 39 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis serta koefisien determinasi. Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan SPSS 20. Dan terdapat tiga variabel yang diteliti pengaruhnya yakni variabel X1 adalah motivasi, variabel X2 adalah disiplin kerja, dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Berikut merupakan hasil pengolahan data yang diperoleh dari sebaran angket pada karyawan PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang.

Tabel 1 Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-7.718	3.697		-2.087	.044
X1	1.029	.203	.555	5.064	.000
X2	.554	.154	.394	3.596	.001

Sumber: Data SPSS diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -7.718 + 1.029X_1 + 0.554X_2$$

Hasil persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja karyawan PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang, dan begitu pula sebaliknya.

2. Hasil Uji t

- Variabel X_1 (motivasi) memiliki t hitung $5.064 > t$ tabel 2.026 dan nilai signifikan $t < 0.000$, $\alpha = 0.05$ maka hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel X_2 (disiplin kerja) memiliki t hitung $3.596 > t$ tabel 2.026 dan nilai signifikan $t < 0.001$, $\alpha = 0.05$ maka hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil Uji F

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan $F < 0.05$, maka hipotesis alternative diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 2
Pengujian Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.023	2	283.511	16.775	.000 ^b
	Residual	557.727	33	16.901		
	Total	1124.750	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data SPSS diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji F model pertama pada tabel 4.10, maka nilai F dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $< 0,05$ maka secara simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

nilai R square sebesar 0.729 atau sama dengan 72.9% Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 72.9%.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang. Hal ini didukung pernyataan responden yang mayoritas memiliki dorongan yang kuat

untuk menyelesaikan pekerjaan, adanya keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, pemberian kompensasi bagi karyawan, saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, pemberian motivasi pimpinan di PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Upaya yang dilakukan pihak perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan cabang dan manajer sudah berupaya lebih meningkatkan perhatiannya kepada bawahannya dan terus memberikan dorongan agar karyawan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik, terutama peningkatan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga pekerjaannya dapat cepat terselesaikan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi.

Adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Nusumma Jatim Cabang Jombang ini, mendukung penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Afandi & Bahri, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang. Hal ini didukung pernyataan jawaban responden yang menyatakan bahwa tingkat kehadiran, ketepatan menyelesaikan pekerjaan, penggunaan perlengkapan maupun peralatan kantor dengan efisien, dan adanya sanksi yang jelas dari perusahaan dan ketaatan dalam menjalankan peraturan selama ini dirasakan masih baik.

Untuk meningkatkan disiplin kerja, pimpinan berupaya mengevaluasi beban pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan. Jika dalam suatu pekerjaan tidak terselesaikan, maka harus ada penanganan lebih lanjut bersama tim yang kompeten untuk membantu agar tugas dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Winarto & Laela, 2016), yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Nissan Cibubur, dan hasilnya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja, maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak dari ketidakdisiplinan dalam bekerja tidak hanya akan dapat merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas sumberdaya manusia dari perusahaan yang bersangkutan.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara bersama-sama, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang. karena motivasi dan disiplin kerja yang diciptakan di PT BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang dibentuk secara positif sehingga internal karyawan yang ada didalam PT BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang dan lingkungan yang dibentuk oleh system perusahaan berjalan beriringan secara positif. kemampuan, sikap karyawan, motivasi dan kepemimpinan di PT BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang memiliki keterkaitan yang baik, sehingga factor

tersebut berpengaruh positif pada karyawan di PT BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang dalam menjalankan pekerjaannya.

Adanya pengaruh secara bersama-sama dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang ini seiring penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hasibuan & Beby, 2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya – Binjai dan menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang. Karena sebagian besar karyawan PT BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dan pimpinan PT BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang bersama karyawan dapat saling memberi motivasi kerja yang positif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan PT BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang. Disiplin kerja karyawan berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan dengan dukungan tim kerja yang saling membantu satu sama lain jika mengalami suatu kendala dalam pekerjaan.
3. Secara bersama-sama, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang. karena motivasi dan disiplin kerja yang diciptakan di PT BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang dibentuk secara positif sehingga internal karyawan yang ada didalam PT BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang dan lingkungan yang dibentuk oleh system perusahaan berjalan beriringan secara positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Produktivitas Kerja*. Spasi Media.
- Fadhli, K., & Mahmudah. (2021). *Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Teori Dan Aplikasi)*. Erhaka Utama.
- Fadhli, K., & Nuha, Z. U. (2022). Analysis Of Implementation Of Minimum Wage Determination Policies In Indonesia. *Asian Journal Of Management Entrepreneurship And Social Science*, 02(04), 39–56. [Http://Ajmesc.Com/Index.Php/Ajmesc/Article/View/148/66](http://Ajmesc.Com/Index.Php/Ajmesc/Article/View/148/66)
- Hasibuan, S. J., & Beby, S. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Serambi Mekkah*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th Ed.). PT. Remaja Rosda Karya.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. [Https://Doi.Org/10.31933/Jimt.V2i4.466](https://Doi.Org/10.31933/Jimt.V2i4.466)

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) APD SEMARANG). *J@Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Susitiani-grum, N., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang. *JIAB: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 276–286. <https://doi.org/10.14710/jiab.2015.8913>
- Wahono, H. T. T., Fadhli, K., & Amrulloh, M. N. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Pada Tenaga Kerja Klinik Pratama Aulia Jombang). *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 4(2), 75–88. <https://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/margin/article/view/2395>
- Winarto, C. A., & Laela, S. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Nissan Cibubur. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 18(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v18i3.56>