

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SETIA TAMA MEGA KONSULTAN BANJARMASIN
ABSTRAK**

Badarudin¹, Husnurrofiq², Hj. Farida Yulianti³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 17310230

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1105036201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1121076901

Email : Badarudin13579@gmail.com

Motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi merupakan karyawan yang perilakunya senantiasa bersesuaian dengan sasaran dan tujuan organisasi untuk meningkatkan motivasi suatu karyawan diharapkan adanya disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan.

Dalam penelitian ini rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Setia Tama Mega Konsultan Banjarmasin dan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebesar 30 Responden dengan menggunakan analisis data regresi linear Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Setia Tama Mega Konsultan berpengaruh secara signifikan yaitu didapatkan dari perhitungan uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $5,968 > 3,35$, sehingga secara signifikan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

Motivation and discipline have a direct influence on the individual performance of employees. Motivation is an employee whose behavior is always in accordance with the goals and objectives of the organization to increase the motivation of an employee, it is expected that there will be high work discipline so that it can improve performance in the company.

In this research, the research design used is quantitative research and is a survey research. The research population is all employees of PT. Setia Tama Mega Consultant Banjarmasin and this research sample used a saturated sample of 30 respondents using multiple linear regression data analysis.

The results showed that the test of motivation and work discipline variables on the performance of employees of PT. Setia Tama Mega Consultant has a significant effect, which is obtained from the F test calculation that $F_{count} > F_{table}$ of $5.968 > 3.35$, so that the significant influence of motivation and work discipline on employee performance has a positive effect.

Keywords: Motivation, Work Discipline and Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai tujuan. Sebuah bisnis membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia di perusahaan, khususnya, meningkatkan kinerja karyawan yang berfungsi secara efisien dan efektif dalam perusahaan, untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Berdasarkan fungsinya manajerial memiliki keterkaitan erat dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sehingga tugas yang di berikan pemimpin atau manajer bagi karyawan . Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, kemauan dan kemampuan seseorang sudah cukup untuk mencapai sesuatu. Karyawan menghasilkan prestasi kerja sesuai dengan posisinya dalam organisasi. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Sehingga dalam hal ini kinerja merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal. Dalam bekerja , karyawan memiliki penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya atau bisa di sebut dengan kepuasan kerja.

Perusahaan yang memberikan perkiraan yang tepat melalui desain dan implementasi sistem seperti skala penilaian dan manajer yang masih menggunakan perencanaan suksesi secara

tepat dapat memberikan umpan balik untuk memperkuat kinerja yang baik dan memotivasi karyawan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. berusaha untuk mencapai tujuan. Manajemen karyawan individu merupakan bagian integral dari faktor motivasi. Motivasi adalah tujuan kerja dimana aktivitasnya selalu sesuai dengan maksud dan tujuan organisasi.

Motivasi karyawan dapat muncul baik dalam pengaruh internal (intrinsik) maupun pengaruh luar (ekstrinsik) (ekstrinsik). Hal ini tampaknya berdampak pada kinerja karyawan perusahaan. Dalam hal hasil, motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan; jika sebuah tim berkinerja, itu mungkin menciptakan semangat kompetitif yang positif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja kerja. Wayne F. Cascio dalam (Martini, 2019) Mendefinisikan motivasi sebagai *“a force that result from an individual’s desire to satisfy there needs (e.g. Hunger, thirst and social approval”*. motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan.

Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu yang mempunyai produktifitas yang tinggi. Disiplin dapat diperkenalkan dalam suatu organisasi dengan memberikan standar kinerja dan praktik kerja yang mudah yang dapat diidentifikasi dengan jelas oleh personel. Individu yang benar-benar kejam lebih terorganisir dalam kehidupan semua orang, seperti penerbangan domestik dan internasional tepat waktu, mengikuti semua aturan yang berlaku, dan membangun hubungan positif dengan rekan kerja, yang merupakan modal utama lahirnya sebuah korporasi dalam etos kerja. Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan dorongan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi akan

berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan dengan pembuatan Skripsi Yang Berjudul : “ Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Setia Tama Mega Konsultan Banjarmasin”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Jenis metode kuantitatif yang digunakan adalah metode survei, yang bersifat deskriptif dan asosiatif hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2017:48) “Alat penelitian adalah metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari konteks pekerjaan sebelumnya, tentang keyakinan, atribut, perilaku, variabel hubungan, dan untuk menguji beberapa korelasi saraf variabel sosiologis dan psikologis,” sesuai dengan metode survei. yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Pada penelitian ini peneliti mengambil populasi dan sampel sebanyak 30 orang karyawan dengan metode sampel jenuh dengan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga adanya pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Setia Tama Mega Konsultan Banjarmasin

H2: Diduga adanya pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Setia Tama Mega Konsultan Banjarmasin.

H3: Diduga adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Setia Tama Mega Konsultan

Dengan definisi operasional variabel yang memiliki beberapa indikator antara lain sebagai berikut:

- Motivasi
 1. Tanggung jawab

2. Prestasi kerja
 3. peluang
 4. Pengakuan Atas Kinerja.
 5. Pekerjaan yang menantang
- Disiplin Kerja
 1. Tujuan dan kemampuan,
 2. Kepemimpinan
 3. Kompensasi,
 4. Sanksi hukum
 5. pengawasan.
 - Kinerja
 1. Kualitas
 2. kuantitas
 3. pelaksanaan tugas
 4. tanggung jawab terhadap pekerjaan
 5. kerja sama

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Hipotesis (Uji T)

Berdasarkan hasil uji T diketahui variable motivasi mendapatkan nilai T hitung $< T$ tabel yaitu $-271 < 2,05183$ sedangkan pada variabel disiplin kerja mendapatkan T hitung $> T$ tabel yaitu $3,358 > 2,05183$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada variable motivasi (x1) terhadap kinerja (y) bahwa H_0 di terima dan H_a ditolak artinya variable motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap variable kinerja, sedangkan variable disiplin kerja terhadap variable kinerja memiliki nilai t hitung yang lebih besar sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variable disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variable kinerja.

Uji Hipotesis (Uji F)

Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dan di dapatkan nilai F hitung sebesar $5,968 > 3,35$. Maka dari hasil analisis di atas dapat di simpulkan variable bebas yang terdiri dari motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Setia Tama Mega Konsultan dengan kata lain H3: diterima artinya variable X yang terdiri dari motivasi dan disiplin secara bersama sama berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Setiatama Mega Konsultan.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil Uji koefisien determinasi nilai R sebagai koefisien korelasi adalah 0,554 sedangkan Adjusted R square sebagai koefisien determinasi adalah 0,255. Hasil tersebut menunjukkan seberapa besarnya pengaruh variable X secara menyeluruh terhadap kedua variable Y. maka dapat disimpulkan bahwa variable motivasi dan disiplin mempunyai kemampuan sebesar 25,5% dalam menjelaskan variable kinerja dan masih ada 74,5% varian yang dijelaskan oleh variable lain.

PEMBAHASAN

H1: Diduga adanya pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Setia Tama Mega Konsultan Banjarmasin.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tutik Pebrianti (2013) tentang "Efektivitas Disiplin Kerja dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Niat Berwirausaha Pada Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan" Pegawai pada variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja, dan per kata kunci.

Motivasi karyawan mempengaruhi peningkatan kinerja dengan cara yang menyenangkan dan efektif. Variabel motivasi pegawai juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Sedangkan dari hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh negative atau tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Setia Tama mega konsultan hal ini sejalan dengan hasil

pengujian T test yang menyatakan nilai T hitung $< T$ tabel yaitu $-271 < 2,05183$ sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak.

H2: Diduga adanya pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Setia Tama Mega Konsultan Banjarmasin.

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif atau berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Setia Tama mega konsultan hal ini sejalan dengan hasil pengujian T test yang menyatakan nilai T hitung $> T$ tabel yaitu $3,358 > 2,05183$ sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak.

H3: Diduga adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Setia Tama Mega Konsultan

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, H_0 di tolak dan H_a di terima. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Setia Tama Mega Konsultan. Sumbangan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai uji F yang menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dan didapatkan nilai F hitung sebesar $5,968 > 3,35$ Maka dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Setia Tama Mega Konsultan Banjarmasin.

PENUTUP

1. PT. Setiatama Mega Konsultan adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa , perusahaan ini adalah perusahaan Perencanaan konstruksi berbentuk perseroan terbatas (PT). PT. SETIATAMA MEGA KONSULTAN adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan

proyek nasional. PT. SETIATAMA MEGA KONSULTAN dapat mengerjakan proyek-proyek dengan beberapa sub klasifikasi.

2. PT. Setiatama Mega Konsultan merupakan perusahaan konsultan yang berdomisili di Jalan RO. Ulin No. 01 RT. 006 RW. 002 Loktabat Selatan Banjarbaru Utama, Kota Banjarbaru. PT. Setiatama mega konsultan juga memiliki kantor cabang perusahaan di jalan trans Kalimantan komplek griya hamparan handil bakti. Maka dengan ini untuk mempermudah dalam penelitian, peneliti mengambil lokasi penelitian di kantor cabang PT. Setiatama Mega Konsultan yang berada di handil bakti.
3. Hasil dari pengujian yang sudah dilakukan pada variabel Motivasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) didapatkan bahwa tidak ada pengaruh yang positif seperti pada perhitungan uji parsial yang menyatakan bahwa $T_{hitung} < T_{tabel}$, sehingga secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja berpengaruh negative.
4. Hasil pengujian dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Setiatama Mega Konsultan berpengaruh secara parsial seperti perhitungan pada uji T didapatkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$, sehingga secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja berpengaruh positif.
5. Hasil pengujian dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Setiatama Mega Konsultan berpengaruh secara signifikan seperti yang terlihat pada perhitungan uji F didapatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja berpengaruh positif.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, M. I. (2017). *ANALISIS EFEKTIVITAS DAN KONTRIBUSI*

PAJAK BUMI DAN BANGUNAN PERKOTAAN DAN PEDESAAN (PBB P-2) TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN (Doctoral dissertation, POLITEKNIK NEGERI SRIWIJAYA).

Aljuhri, M. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 146-158.

BayusFadillah, HandoyosDjokosW dan AgungBudiatmo.s (2013) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungans Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Hal. 1-9

Diana, S. S. (2016). *PENGARUH PEMBERDAYAAN ORGANISASI KELURAHAN TERHADAP PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PEMBANGUNAN EKONOMI DI KELURAHAN SUMERTA KECAMATAN DENPASAR TIMUR* (Doctoral dissertation, Universitas Warmadewa).

Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40-53.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM, 2016.
- Hidayat, C., & Ferdiansyah, F. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), 379. <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1144>
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611-628.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2011). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Martini, T. (2019). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 17–27. <https://doi.org/10.17509/jimb.v10i1.15114>
- Mulyani, A. (2012). Pengaruh kinerja kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran pada smk sekabupaten purwakarta. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 86-92.
- Muogbo, U. S. (2013). The impact of employee motivation on organisational performance (a study of some selected firms in anambra state nigeria). *The international journal of engineering and science*, 2(7), 70-80.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesepuluh, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- MELIALA, E. B. (2019). *ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN KINERJA GURU SD NEGERI 040475 TIGA SERANGKAI* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Nasukah, B. (2018). Urgensi Dan Prinsip Penerapan Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Pada Institusi Pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 51-81.
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). Manajemen sumber daya manusia.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson, 2011.
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). Manajemen sumber daya manusia.
- Sardiman. (2012). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siregar, B. (2017). Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 1(2), 31–39. <http://sciencemakarioz.org/jurnal/index.php/SIMANTEK/article/view/85>
- Sinambela, L. P. 2012. Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi. Graha Ilmu. Yogyakarta.

- Siagian, Sondang P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora (dalam Sari 2013) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan’, *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), p. 16. doi: 10.32493/jjsdm.v3i1.3365.
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Caps.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Susanty, A., & Wahyu Baskoro, S. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jati UNDIP*, 7(2), 77–84.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2)
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PrenadamediaGroup.
- SUTIAH, D., & PD, M. (2020). *ANALISIS HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT, COMMUNITY DEVELOPT DAN NETWORKING PERGURUAN TINGGI*. NLC.
- Wibowo, B. K. (2013). Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang. *JURNAL STIE SEMARANG (EDISI ELEKTRONIK)*, 5(2), 36-47.
- Wibowo.(2016). *Prilaku dalam organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya