

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BPR KARTASURA SARIBUMI CABANG MASARAN

Juni Trisnowati¹

¹Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta
junitrisnowati@yahoo.com

ABSTRACT

This study analyzes the influence of motivation and discipline to the performance of employees of PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran. The problem is reformulated as: is there a significant relationship between motivation and discipline to employee performance either partially or simultaneously. The hypothesis is "suspected of motivation and discipline has a significant influence on the performance of employees of PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran either partially or simultaneously". Data collected primary data obtained through a questionnaire given to the respondent, and the number of respondents as many as 14 employees. The analysis includes the coefficient of determination, multiple linear regression analysis, t test and F test. Results showed that the proposed hypothesis accepted as true, which means that there is a significant influence either partially or simultaneously between motivation and discipline to the performance of employees of PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran.

Keywords: motivation, work discipline and employee performance

Latar Belakang Masalah

Organisasi dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Manusia merupakan unsur terpenting karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti uang, materi, mesin-mesin, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi organisasi jika manusia di dalam organisasi itu merupakan daya pembangunan dan bukan perusak bagi organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Bila suatu organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka

organisasi akan memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin.

Setiap pegawai belum tentu memiliki tingkat kinerja yang dikehendaki organisasi, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Selain itu kinerja organisasi yang optimal tentu bukan merupakan hal yang muncul dengan sendirinya tetapi dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi. Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktifitas organisasi tentu mempunyai latar belakang atau motivasi tertentu. Adanya motivasi dapat mendorong seorang pegawai bekerja dengan tekun. Motivasi merupakan pendorong agar seseorang

melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Selain motivasi masih diperlukan faktor lain agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat sehingga secara konsisten diantaranya adalah disiplin kerja.

PT. BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran merupakan salah satu organisasi perbankan yang berada di daerah Masaran Sragen, dan keberadaannya sangat membantu perekonomian masyarakat, khususnya para pengusaha mikro, kecil dan menengah di wilayah Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen. Sebagai badan usaha yang bergerak dibidang jasa keuangan, PT. BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran menyadari bahwa keberhasilan usahanya sangat tergantung pada kualitas kinerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut, maka PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran senantiasa berupaya untuk memperhatikan kinerja para pegawainya dalam menghadapi

persaingan yang semakin ketat. Tanpa adanya kinerja yang baik dari pegawai, maka PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran tidak akan bisa berkembang untuk bisa selalu memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan para nasabahnya.

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut penulis tertarik menganalisis permasalahan kinerja pegawai didasarkan pada kepemimpinan dan motivasi, sehingga dalam penulisan skripsi ini dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran”

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran?

2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran?

Landasan Teori

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67).

Menurut Simamora (1995) kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan

yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2007:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor

kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Gibson (dalam Tan, 2010:137), kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja.

Dari pendapat di atas penulis berkesimpulan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor situasional yang terjadi pada saat itu.

Motivasi Kerja

Banyak definisi dan pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para pakar, dimana antara satu dengan yang lainnya secara tekstual berbeda namun secara kontekstual memiliki kesamaan. Menurut Nawawi (2006) kata motivasi (*motivation*) berasal dari kata dasar *motive* yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu

perbuatan/ kegiatan yang langsung secara sadar.

Menurut Manullang (2005) motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motive, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Utomo (2006) bahwa motivasi merupakan pendorong atau komando untuk mengarahkan karyawan. Motivasi banyak melibatkan perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi fisiknya yang ada pada diri masing-masing seperti halnya dorongan untuk bekerja dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab dan berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan perilaku yang sulit dukur secara langsung sehingga perlu didekati dengan faktor-faktor yang

melatarbelakanginya. Kebutuhan-kebutuhan individu akan menentukan tujuan-tujuannya dalam kerja. Motivasi menjadi penting karena dapat menentukan keberhasilan kerja seseorang. Motivasi bukan sekedar pendorong untuk mencapai tujuan saja tetapi mendorong peningkatan kualitas dalam mencapai proses pencapaiannya.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan dan tata tertib dengan senang hati (Pariata W, 1999).

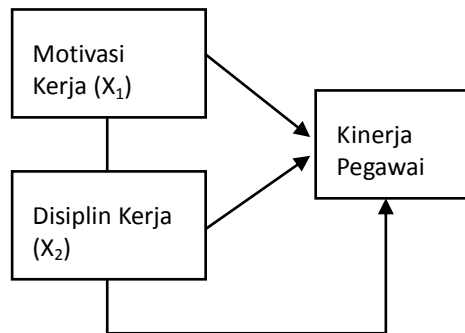
Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2007: 129), mengartikan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam

perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dari uraian di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja, di mana tingkat disiplin seseorang akan mempengaruhi tingkat kinerjanya pula. Dengan kata lain semakin tinggi disiplin seseorang dalam bekerja maka semakin tinggi pula hasil pekerjaan yang akan dicapai begitu pula sebaliknya, pegawai yang mempunyai disiplin rendah maka hasil pekerjaannya tidak akan optimal.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah kajian pustaka di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesa

Hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran
2. Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran
3. Diduga motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran

Metode Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran yang berjumlah 14 pegawai, dan semua pegawai tersebut dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan cara memberikan kuesioner yang berisi item pertanyaan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Uji Instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.
2. Uji Hipotesis yang meliputi:
 - a. Regresi Linier berganda secara fungsional dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon_i$$
; dimana Y adalah variabel kinerja pegawai,

X_1 adalah variabel motivasi kerja dan

X_2 adalah variabel disiplin kerja.

- b. Uji t dilakukan dengan melihat signifikansi dari nilai t atau dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05.

3. Uji Ketepatan Model

- a. Koefisien Determinasi (R^2) adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh X_1 dan X_2 secara bersama-sama dibanding dengan variasi total Y
- b. Uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F, jika hasil F hitung > dari F tabel maka model yang dirumuskan sudah tepat (*goodness of fit*).

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Instrumen

- a. Uji validitas, hasil pengujian menunjukkan semua item kuesioner motivasi dinyatakan valid, item kuesioner disiplin dinyatakan valid, dan item

kuesioner kinerja dinyatakan valid.

- b. Uji reliabilitas, hasil pengujian menunjukkan semua item kuesioner baik untuk motivasi, disiplin dan kinerja memiliki kehandalan.

2. Uji Hipotesis

Berdasarkan kuesioner yang disebar dan telah diisi oleh responden, kemudian dilakukan tabulasi sebagai input untuk dilakukan pengolahan dengan program SPSS. Dan hasil pengolahan SPSS mengenai koefisien regresi disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1 Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-9,213	2,952		3.121	.016
X1	.999	0,242	.550	4.100	.000
X2	.568	0,174	.439	3.269	.003

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka:

- a. Persamaan Regresi Linier Berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = -9,213 + 0,999.X_1 + 0,568.X_2$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat. Demikian juga untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya bila disiplin kerja pegawai meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja.

b. Uji t atau uji validitas pengaruh secara parsial

Berdasarkan tabel 1 tersebut, yang berkaitan dengan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut::

- 1). Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesis 1 yang menyatakan “diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran”

diterima

- 2) Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi t sebesar $0,003 < 0,05$, yang berarti hipotesis 2 yang menyatakan “diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran” diterima.

3. Uji Ketepatan Model

- a. Koefisien Determinasi (R^2) adalah perbandingan antara variasi kinerja pegawai yang dijelaskan oleh motivasi pegawai dan disiplin pegawai secara bersama-sama dibanding dengan variasi total kinerja pegawai. Uji R -square secara ringkas, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Uji R-square

R	R	Adjusted R	Persentase R
0,978	0,956	0,953	95,6%

Sumber: Output SPSS

Nilai R_square adalah 0,956, dapat diartikan bahwa 95,6% kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 4,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model yang diteliti.

- b. Uji F, secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	F	F	Sig.F	Keterangan
Regresi	293,616	3,32	0,000	Ho ditolak

Tabel 3 Hasil uji F

Sumber: Output SPSS

Dari hasil statistik diperoleh hasil F hitung sebesar 293,616 > 3,32 hal ini berarti bahwa hasil tersebut signifikan pada $\alpha = 0,05$, dengan demikian model yang dipakai eksis. Sehingga secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

variabel kinerja pegawai.

Dari uji hipotesis dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan “diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran” terbukti kebenarannya. Hipotesis kedua yang menyatakan “diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran” terbukti kebenarannya. Adapun hipotesis ketiga yang menyatakan “diduga ada pengaruh motivasi dan disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran” terbukti kebenarannya.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang

Masaran. Adapun pola pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran adalah positif, yang berarti bila motivasi kerja meningkat akan diikuti oleh peningkatan dalam kinerja.

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran. Adapun pola pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran adalah positif, yang artinya bila disiplin kerja meningkat akan diikuti oleh peningkatan dalam kinerja pegawai.
3. Secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran.
4. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang

Masaran dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja.

Saran-saran

1. Bagi lembaga, agar tetap meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karena baik motivasi kerja maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai baik secara partial dan simultan. Selain itu untuk tetap memperhatikan dan meningkatkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti, agar memperhatikan motivasi dan disiplin kerja untuk menganalisis kinerja pegawai, pada penelitian selanjutnya perlu pengembangan pendekatan dan variabel yang berbeda untuk melihat kinerja pegawai

Daftar Pustaka

- Manullang, M., (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset
- Nawawi. (2006), *Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetiti*. Jakarta. PT. Prehalindo
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Pariata Westra. (1999), *Teknik-Teknik Supervisi*. Yogyakarta. Balai Pembinaan Administrasi
- Simamora, Henry. (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN
- Tan Ingggrid. 2010, *From Zero To The Best: Kiat Meniti Karier bagi Karyawan Pemula*. Jakarta. Libri
- Utomo, W. dan Abidin, Z. HE., (2006), *Analisis Organisasi Publik*, Hand Out, Magister Administrasi Publik, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta