

PENGARUH DISIPLIN KERJA KOREKTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI ACCOUNTING PADA HARYONO TRAVEL

Yanuaris Triyanita Pribadi

yanuaristryanita@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Abstrak

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi/ perusahaan guna mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja korektif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi accounting pada haryono travel. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Haryono Travel. Jumlah responden adalah 31 orang. Dengan cara membagi kuesioner kepada karyawan Accounting Haryono Travel. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 16.

Kata Kunci : Disiplin Kerja Korektif, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Human Resources is an important asset that must be owned by the organization / company in order to achieve organizational goals. This study aims to determine the effect of corrective work discipline and work motivation on the performance of accounting division employees on haryono travel. This type of research is quantitative research. The study was conducted at Haryono Travel. The number of respondents was 31 people. By distributing questionnaires to Accounting Haryono Travel employees. Data processing and analysis techniques using SPSS version 16.

Keywords : Corrective work discipline, Work motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yaitu satu – satunya elemen yang mempunyai peranan penting bagi suatu perusahaan karena Manusia lah menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. SDM mempunyai pengaruh yang besar bagi suatu perusahaan. SDM yang diperlukan adalah yang mampu menguasai teknologi secara cepat dan tanggap terhadap perubahan teknologi. Haryono Travel merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pariwisata, jasa transportasi dan informasi pariwisata yang merupakan anggota IATA (*The Internasional Air Transport Association*) dan ASITA (*Association of the Indonesia Tour & Travel Agencies*). Haryono travel mempunyai predikat sebagai travel Agent yang memiliki reputasi sangat baik, baik dalam hal pelayanan dan efisiensi, dengan diberikannya penghargaan Cakra 3 yaitu penghargaan tertinggi untuk agen travel di Indonesia. Terkait dengan sumber daya manusia mengenai kedisiplinan kerja pada karyawan, peneliti melihat bahwa kedisiplinan karyawan di Haryono Travel menurun, terbukti dengan adanya beberapa karyawan dalam hal kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja yang datang terlambat dan juga sering ijin pulang lebih awal. Motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, kurangnya motivasi kerja terutama dalam hal penghargaan/ apresiasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti melihat bahwa dalam memotivasi karyawan mulai menurun terbukti dengan sudah tidak adanya pemberian penghargaan sertifikat bagi karyawan teladan. Maka peneliti menyimpulkan bahwa permasalahan yang terjadi adalah disiplin kerja korektif dan motivasi

kerja yang menurun sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang terjadi beberapa tahun ini.

a. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja korektif dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi Accounting Haryono Travel?
2. Apakah disiplin kerja korektif dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi Accounting Haryono Travel?
3. Manakah diantara disiplin kerja korektif dan motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan divisi Accounting Haryono Travel?

b. Tujuan Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini penulis mempunyai tujuan. Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja korektif dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi Accounting Haryono Travel.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja korektif dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi Accounting Haryono Travel.
3. Untuk menganalisis pengaruh yang dominan antara disiplin kerja korektif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi Accounting Haryono Travel.

KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

a. Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2010:3) Manajemen sumber daya manusia yaitu aktivitas perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM sebagai pencapaian tujuan antara individu maupun organisasi. Dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas mengontrol hubungan dengan penggunaan SDM demi tercapainya tujuan antara individu maupun organisasi.

b. Disiplin Kerja Korektif

Menurut Edy Sutrisno (2010:86) Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang terdapat dalam diri karyawan dengan peraturan yang ditetapkan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap hormat dan kesadaran karyawan terhadap perusahaan yang digunakan para manajer guna mentaati segala peraturan dengan norma yang ditetapkan.

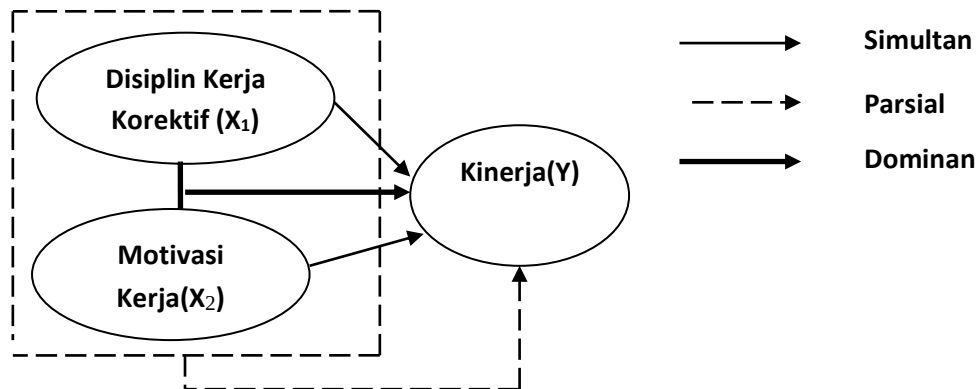
c. Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2010 : 281) motivasi adalah proses pencapaian tujuan yang mempengaruhi individu atau kelompok kerja guna mengerjakan sesuatu yang sudah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan sikap seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang di inginkan secara terus menerus.

d. Kinerja Karyawan

Menurut Gaol (2014 : 273) menjelaskan kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugasnya. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil dari pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas sebagai hasil prestasi kerja sesuai dengan perannya.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H₁ = Diduga disiplin kerja korektif dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi accounting Haryono Travel.
- H₂ = Diduga disiplin kerja korektif dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi accounting Haryono Travel.
- H₃ = Diduga disiplin kerja korektif berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan divisi accounting Haryono Travel.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian yaitu semua karyawan Accounting di Haryono Travel yang berjumlah 31 karyawan. Penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah menggunakan metode sensus. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis menggunakan analisis linier berganda menggunakan SPSS 16. Pengukuran dalam penelitian ini adalah Variabel Disiplin Kerja Korektif 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan 2) Penggunaan waktu secara efektif 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4) Tingkat absensi. Variabel Motivasi Kerja 1) Kebutuhan fisiologis 2) Kebutuhan rasa aman 3) Kebutuhan sosial 4) Kebutuhan penghargaan 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri. Variabel Kinerja Karyawan 1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai 2) Kualitas hasil kerja yang dicapai 3) Waktu, adalah jangka waktu yang digunakan oleh pegawai dan menyelesaikan pekerjaannya 4) Kehadiran, adalah kehadiran pegawai ditempat kerja 5) Kemampuan bekerjasama, adalah kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan rekan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif Identitas Responden

Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	5	16.1	16.1	16.1
	Perempuan	26	83.9	83.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Responden dalam penelitian ini sebagian besar 26 orang (83.9%) adalah perempuan dan sisanya laki-laki sebanyak 5 orang (16.1%).

Deskriptif responden berdasarkan usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	17	54.8	54.8	54.8
	26-30 Tahun	7	22.6	22.6	77.4
	31-40 Tahun	4	12.9	12.9	90.3
	> 40 Tahun	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Responden dalam penelitian ini sebagian besar yaitu 17 orang (54.8%) berusia <25 tahun, (22.6%) berusia 26-30 tahun, 31-40 tahun (12.9%) orang, dan > 40 tahun (9.7%).

Deskriptif responden berdasarkan pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ SMK	12	38.7	38.7	38.7
	Diploma	9	29.0	29.0	67.7
	S1	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Responden dalam penelitian ini sebagian besar yaitu 12 orang (38.7%) SMA, 9 orang (29.0%) Diploma, dan 10 orang (32,3%) S1.

2. Hasil Pengujian Kualitas Data

a. Uji validitas

Variabel	Pernyataan	(Corrected Item-Total Correlation)	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja Korektif (X_1)	X1.1	0,530	0,3	Valid
	X1.2	0,607	0,3	Valid
	X1.3	0,523	0,3	Valid
	X1.4	0,594	0,3	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	X2.1	0,810	0,3	Valid
	X2.2	0,645	0,3	Valid
	X2.3	0,501	0,3	Valid
	X2.4	0,540	0,3	Valid
	X2.5	0,810	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,330	0,3	Valid
	Y.2	0,571	0,3	Valid
	Y.3	0,804	0,3	Valid
	Y.4	0,801	0,3	Valid
	Y.5	0,670	0,3	Valid

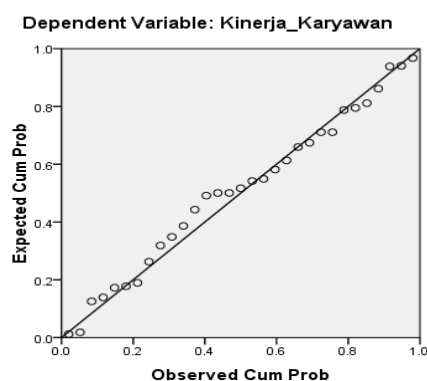
b. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja Korektif (X_1)	0,687	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,764	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,757	0,6	Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil normalitas terlihat bahwa penyebaran data (titik) sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti diagonal maka dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

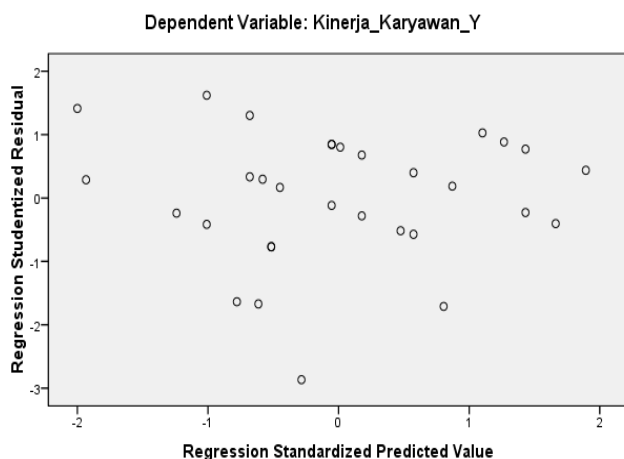
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.978	3.464		.571	.573
Disiplin_Kerja_Korektif	.678	.223	.467	3.046	.005
Motivasi_Kerja	.386	.164	.362	2.360	.026

a. Dependent Variable:
Kinerja_Karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa penelitian ini bebas dari multikolineritas karena variabel bebas disiplin kerja korektif (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki hasil tolerance lebih besar dari 0,1 serta VIF lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Berdasarkan gambar disamping bahwa data yang diolah tidak mengandung heteroskedastisitas terbukti dengan titik-titik data tersebar di daerah antara 0-Y tidak membentuk suatu pola tertentu.

d. Uji Autokorelasi

Berikut hasil uji autokorelasi :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 ^a	.530	.497	1.572	1.722

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja_Korektif

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil uji autokorelasi tersebut terhadap disiplin kerja korektif (X_1) dan motivasi kerja (X_2), maka nilai Durbin Watson adalah 1,722. Jumlah penelitian 31 orang dan jumlah variabel X ($k=2$) maka hasil yang didapat yaitu nilai DL tabel 1,297 dan nilai DU 1,570, nilai DW 1,722 adalah 2,430 yang artinya lebih kecil dari batas atas dan tidak ada gejala autokorelasi.

4. Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.978	3.464		.571	.573
Disiplin_Kerja_Korektif	.678	.223	.467	3.046	.005
Motivasi_Kerja	.386	.164	.362	2.360	.026

a. Dependent Variable:
Kinerja_Karyawan

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,978 + 0,678 X_1 + 0,386 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa:

Nilai a sebesar 1,978 yang menunjukkan nilai konstanta. Artinya jika variabel bebas Disiplin kerja korektif (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 1,978 satuan. Nilai b_1 sebesar 0,678 yang menunjukkan nilai koefisien Disiplin kerja korektif (X_1). Artinya jika Disiplin kerja korektif (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,678 satuan dengan asumsi besarnya variabel bebas motivasi kerja (X_2) besarnya tetap. Nilai b_2 sebesar 0,386 yang menunjukkan nilai koefisien motivasi kerja (X_2). Artinya jika motivasi kerja (X_2) terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,386 satuan dengan asumsi besarnya variabel bebas Disiplin kerja korektif (X_1) besarnya tetap.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 ^a	.530	.497	1.572	1.722

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja_Korektif

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau *R Square* adalah sebesar 0,530 atau 53%. Artinya 53% variasi naik turunnya kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya variabel Disiplin kerja korektif (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dan sisanya 47 % variabel lain yang mempengaruhi.

6. Uji Hipotesis

a. Uji f (uji simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.136	2	39.068	15.804	.000 ^a
	Residual	69.218	28	2.472		
	Total	147.355	30			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja_Korektif

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai signifikansi uji f lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja korektif (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.978	3.464		.571	.573
Disiplin_Kerja_Korektif	.678	.223	.467	3.046	.005
Motivasi_Kerja	.386	.164	.362	2.360	.026

a. Dependent Variable:

Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa :

- a. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja korektif (X_1) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,005. Artinya disiplin kerja korektif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X_2) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,026. Artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

a. Pengaruh Uji f (Simultan)

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan maka disiplin kerja korektif (X_1), motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian melalui uji f dimana nilai signifikansi uji f lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 sehingga hipotesis yang diajukan yaitu : Disiplin kerja korektif dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi accounting pada Haryono Travel, dapat diterima.

b. Pengaruh Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan maka disiplin kerja korektif (X_1), motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian melalui uji t dimana nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05, hasil disiplin kerja korektif 0,005, dan motivasi kerja 0,026 sehingga hipotesis yang diajukan yaitu : Disiplin kerja korektif dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi accounting pada Haryono Travel, dapat diterima.

c. Pengaruh Dominan

Berdasarkan hipotesis yang ada bahwa disiplin kerja korektif berpengaruh paling dominan benar adanya terbukti dengan hasil pengujian uji t untuk nilai hitung variabel disiplin kerja korektif (X_1) sebesar 3.046, sedangkan untuk variabel motivasi kerja (X_2) adalah 2.360. Artinya variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Haryono Travel adalah disiplin kerja korektif (X_1). Disiplin kerja korektif (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) terbukti dengan hasil pengujian dengan uji t dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,005

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada data yang diperoleh maupun hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan mengenai Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi accounting yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin kerja korektif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Haryono Travel. Terbukti dengan hasil Uji f yang menunjukkan signifikansi uji f lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.
2. Disiplin kerja korektif dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Haryono Travel. Hal ini terbukti dengan hasil Uji t yang menunjukkan dimana nilai signifikansi pada variabel Disiplin kerja korektif lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,005 dan motivasi kerja sebesar 0,026.

3. Disiplin kerja korektif berpengaruh paling dominan dimana hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung disiplin kerja korektif lebih besar 3.046 dari nilai t hitung variabel motivasi yaitu sebesar 2.360.

Saran

1. Pimpinan Haryono Travel diharapkan meninjau kembali mengenai penerapan disiplin kerja korektif karena variabel disiplin kerja korektif berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan misalnya dengan memberikan sanksi yang telah ditentukan.
2. Pimpinan Haryono Travel disarankan untuk lebih meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi didepan karyawan lainnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan lain misalnya dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan stress kerja.

REFRENSI

- Gaol, Jummy L. 2014.*Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 20*. Cetakan ke VIII. Universitas Diponegoro.Semarang.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Buku Seru. Jakarta.
- Sutrisno, Edy.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.