

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REZEKI HUSADA UTAMA DI SURABAYA

Wilona Intan Nafisah ¹

Email: wilona0703@gmail.com

JFX.Susanto Sukiman ²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam menciptakan kinerja yang baik faktor yang dianggap penting adalah faktor disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rezeki Husada Utama di Surabaya dan seluruh karyawan digunakan sebagai sampel sebanyak 46 karyawan. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan $\leq 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $\leq 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Rezeki Husada Utama di Surabaya, dengan tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$

Kata Kunci: Disiplin; Motivasi; Kinerja

ABSTRACT

Performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities assigned to him. In creating good performance, factors that are considered important are factors of work discipline and work motivation. This study aims to determine the Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance of PT. Rezeki Husada Utama in Surabaya and all employees were used as a peer sample of 46 employees. The methodology used in this study is a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The results showed that there was a positive and significant influence on work discipline on employee performance, with a significant level of ≤ 0.05 . This means that the hypothesis that states that work discipline partially affects employee performance is acceptable. There is a significant influence between work motivation on employee performance and a significant level of ≤ 0.05 . Thus means that the hypothesis that states that work motivation partially affects the performance of employees is acceptable. There is a significant influence between the variables of work discipline and work motivation simultaneously on the performance of employees of PT. Rezeki Husada Utama in Surabaya, with a significance level of $0.000 \leq 0.05$

Keywords: *Disciplinary; Motivation; Performance*

I. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu aset yang penting untuk menunjang suatu keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya SDM ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di instansi. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, ketepatan waktu kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto (2015) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi - sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Agar semua kegiatan dan aktivitas organisasi atau instansi berjalan dengan baik dan benar, maka instansi tersebut harus mempunyai pegawai yang berwawasan baik, mempunyai keterampilan dan kompeten dibidangnya sehingga kinerja pegawai meningkat. Hal ini akan menjadi tolak ukur atau membentuk pola hubungan yang baik antara karyawan dengan instansi. Para pegawai akan berpikir bahwa instansi tempat dimana mereka bekerja bisa mengetahui dan memahami kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja. Masalah yang terjadi pada PT. Rezeki Husada Utama yaitu tentang disiplin kerja seperti masalah jam kedatangan yang melebihi jadwal jam kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Sedangkan tentang motivasi kerja seperti jam kerja yang melebihi jadwal jam kerja sehingga juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Untuk tercapainya tujuan perusahaan juga dipengaruhi dari karyawan - karyawan yang mempunyai kinerja bagus. PT. Rezeki Husada Utama selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan maupun kinerja yang dimiliki. Selain itu karyawan yang mempunyai kinerja bagus akan memberikan pengaruh positif ke dalam maupun keluar bagi perusahaan. Pengaruh - pengaruh tersebut bisa menjadikan perusahaan mendapatkan *value* yang lebih dimata konsumen ataupun pihak yang mempunyai kepentingan.

Sebagai perusahaan distributor obat-obatan, hasil kinerja yang dapat dilihat dari kecepatan dan ketepatan pengiriman barang ke konsumen, yang berimbas pada kepuasan pembeli atau pelanggan PT. Rezeki Husada Utama pada awal beroperasi hanya mengerjakan beberapa penjualan di Kota Surabaya, tidak menunggu lama perusahaan ini dapat berkembang dengan pesat, dengan terus melakukan perbaikan baik dalam sisi internal maupun eksternal yang terintegrasi dengan peningkatan kualitas secara terus menerus. Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah disiplin kerja dan masalah

motivasi perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rezeki Husada Utama di Surabaya”**.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kedisiplinan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rezeki Husada Utama. Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil kajian dalam penelitian ini adalah untuk pengembangan ilmu pengetahuan dibidang yang diteliti dan untuk memperoleh gambaran tentang pokok masalah yang ada di objek penelitian.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Menurut Sutrisno (2017:5) manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat strategis dari organisasi dan harus dipandang luas dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia bagaimana mengelola kemampuan pengetahuannya.

Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi - sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Ghozali (2000:286) bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik - baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para karyawan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan atau alasan yang menjadi sebuah dasar guna meningkatkan gairah atau semangat seseorang untuk mengerjakan sesuatu agar apa yang sudah dicita - citakan dapat terwujud dan berjalan dengan lancar. Moekijat (2010: 05) memaparkan bahwa motivasi merupakan suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Sehingga dapat disimpulkan, motivasi merupakan segala sesuatu yang mendorong

seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuannya.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja karyawan adalah pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya yang sesuai tanggung jawab yang diberikan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki dua variabel independen yakni Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Dan memiliki satu variabel dependen yakni Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Rezeki Husada Utama dengan populasi dan sampel yang sama sebanyak 46 karyawan. Dan dalam pengumpulan sumber data dilakukan pengumpulan sumber data primer atau data yang langsung diperoleh dari objeknya yaitu mengambil langsung jawaban responden dari perusahaan PT. Rezeki Husada Utama di Surabaya. Dalam penelitian ini, teknik analisis data kuantitatif adalah data numerik yang dapat dihitung secara akurat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisa regresi berganda uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, Pengujian hipotesis, yaitu yang terdiri dari Uji-t, Uji F, dan juga Koefisien Determinasi (R^2).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Rezeki Husada Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor obat-obatan. Wilayah distribusinya meliputi: Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Jakarta. Beberapa daerah di luar Jawa yang sudah dijangkau antara lain : Palembang, Bandar Lampung, Kalimantan, Manado, Bali, Lombok, dan Irian Jaya. PT. Rezeki Husada Utama berlokasi di Jalan Raya Manyar Indah 15 Surabaya dan sudah beroperasi sejak 11 September 1985 berdasarkan surat keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 02497/A/SK/PBF/IX/85 di Surabaya dengan karyawan sebanyak 46 orang. PT. Rezeki Husada Utama pada awal beroperasi hanya mengerjakan beberapa penjualan di kota Surabaya, tidak menunggu lama perusahaan ini dapat berkembang dengan pesat, dengan terus melakukan perbaikan baik dalam sisi internal maupun eksternal yang terintegrasi dengan peningkatan kualitas secara terus menerus. Banyak apotik, bahkan rumah sakit membeli obat-obatan di PT. Rezeki Husada Utama. Dengan semakin berkembangnya PT. Rezeki Husada Utama sebagai distributor besar obat - obatan, maka semakin bertambah pula karyawannya. Tentunya sumber daya manusia yang ada terus dibina untuk tingkat kedisiplinannya dan motivasinya.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan jawaban responden tentang indikator-indikator dari variabel penelitian yang meliputi kualitas produk, harga, lokasi dan keputusan pembelian. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil jawaban responden, maka dapat ditentukan nilai skor rata-rata masing-masing indikator dari variabel penelitian sebagai dasar untuk mengidentifikasi bagaimana kecenderungan dan variasi tanggapan atau penilaian responden terhadap item-item dalam kuesioner yang telah diajukan untuk masing-masing variabel penelitian.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	46	14	30	23,46	4,081
Motivasi (X2)	46	32	75	53,70	8,096
Kinerja (Y)	46	43	71	58,87	7,054
Valid N (listwise)	46				

a. Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Tabel 2. Responden Berdasarkan Indikator Sikap

N o	Indikator		Pernyataan Beban Kerja	Alternatif Jawaban					Total Skor	Mean
				STS	TS	N	S	SS		
1	Sikap	X1.1	Karyawan melakukan absensi kerja pada setiap kehadiran dalam bekerja	8	2	2	16	18	172	3,73913
		X1.2	Karyawan memahami sarana dan perlengkapan kerja sesuai dengan aturan yang berlaku	1	1	5	18	21	195	4,23913
Nilai rata-rata										3,99

Tabel 3. Responden Berdasarkan Indikator Tanggung Jawab

No	Indikator		Pernyataan Displin Kerja	Alternatif Jawaban					Total Skor	Mean
				STS	TS	N	S	SS		
3	Tanggung Jawab	X1.5	Setiap karyawan mempunyai tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing	1	2	6	19	18	189	4,1087
		X1.6	Karyawan bersedia menerima sanksi atas perbuatannya	4	11	0	18	13	163	3,54348
Nilai rata-rata										3,83

b. Variabel Motivasi (X₂)**Tabel 4. Responden Berdasarkan Indikator Kebutuhan Psikologis**

No	Indikator		Pernyataan Motivasi	Alternatif Jawaban					Total Skor	Mean
				STS	TS	N	S	SS		
1	Kebutuhan Psikologis	X2.1	Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	17	5	7	9	8	124	2,69565
		X2.2	Tunjangan yang diperoleh dari bekerja di perusahaan ini sudah layak dan memuaskan	1	5	13	14	13	171	3,71739
		X2.3	Gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya	7	3	11	12	13	159	3,45652
Nilai rata-rata										3,29

Tabel 5. Responden Berdasarkan Indikator Kebutuhan Sosial

No	Indikator		Pernyataan Motivasi	Alternatif Jawaban					Total Skor	Mean
				STS	TS	N	S	SS		
3	Kebutuhan Sosial	X2.7	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	1	3	15	13	14	174	3,78261
		X2.8	Saudara sering ikut terlibat di dalam kegiatan kebersamaan yang diadakan diluar perusahaan	6	4	9	20	7	156	3,3913
		X2.9	Pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan	2	4	11	17	12	171	3,71739
Nilai rata-rata										3,63

Tabel 6. Responden Berdasarkan Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

No	Indikator		Pernyataan Motivasi	Alternatif Jawaban					Total Skor	Mean
				STS	TS	N	S	SS		
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	X2.13	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	3	6	13	15	9	159	3,45652
		X2.14	Hampir setiap pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan dapat saya laksanakan dengan baik	3	3	10	20	10	169	3,67391
		X2.15	Atasan memberikan pelatihan kepada	2	2	13	17	12	173	3,76087

			karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja							
Nilai rata-rata										3,63

c. Variabel Motivasi (X₂)

Tabel 7. Responden Berdasarkan Indikator Kebutuhan Psikologis

No	Indikator		Pernyataan Motivasi	Alternatif Jawaban					Total Skor	Mean
				STS	TS	N	S	SS		
1	Kebutuhan Psikologis	X2.1	Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	17	5	7	9	8	124	2,69565
		X2.2	Tunjangan yang diperoleh dari bekerja di perusahaan ini sudah layak dan memuaskan	1	5	13	14	13	171	3,71739
		X2.3	Gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya	7	3	11	12	13	159	3,45652
Nilai rata-rata 3,29										

Penelitian ini dilakukan untuk membahas pengaruh disiplin kerja dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Rezeki Husada Utama di Surabaya.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Dalam hasil penelitian uji-t, (uji parsial) diketahui t_{tabel} = lebih besar t_{hitung} variable disiplin kerja (X_1) = 0,001 sehingga bisa diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X_1) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Pengaruh motivasi terhadap kinerja Dalam hasil

penelitian uji-t, (uji parsial) diketahui $t_{table} =$ lebih besar t_{hitung} variabel motivasi (X_2) = 0,260 sehingga bisa diketahui bahwa variabel motivasi (X_2) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

2. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai F hitung dengan nilai signifikansi 0,000. Apabila dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang diharapkan yaitu 5% berarti signifikansi F hitung lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0,000 \leq 0,05$). Dengan demikian variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,296. Angka tersebut memberikan arti bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi sebesar 32,7%, sedangkan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dalam model regresi penelitian ini.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji-t (parsial) pada variabel independen disiplin kerja dan independen motivasi diperoleh nilai tingkat signifikansi 0,000, nilai tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, serta koefisien regresi yang mempunyai nilai positif sebesar 2,527. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Husada Utama di Surabaya. Semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja dan motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Dan semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi diberikan oleh manajemen maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi bersama-sama secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Husada Utama di Surabaya Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Rezeki Husada Utama di Surabaya dapat terus meningkatkan disiplin kerja pada perusahaan serta manajemen tetap memberikan motivasi kepada karyawan baik berupa spiritual dan penghargaan insentif pada karyawan yang berprestasi. Jika hal tersebut dilakukan oleh pihak manajemen PT. Rezeki Husada Utama di Surabaya maka kemungkinan besar kinerja karyawan akan lebih meningkat. Bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, misalnya variabel beban kerja, stress kerja serta strategi pemasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Fantony, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mangkunegara, A, P & Octorend, T, R. (2015) *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*.
- Dwipayana, (2013) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Percetakan Sadha Jaya di Denpasar*.
- .Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, F, (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Payabungan* , Theses IAIN Padang Sidempuan
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, (2012). *Manajemen SDM*, Edisi Revisi Cetakan Ke Tigabelas, Bumi Aksara, Jakarta
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.
- Soegeng, P. (1992). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Erlangga, Jakarta.
- Siswanto, (2015). *Pengantar Manajemen*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofyandi & Garniwa, (2007). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu, Bandung.
- Sukarani, (2013) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Purwore. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. Semarang*.