



PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SANJAI UMMI AUFA HAKIM PADANG

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SANJAI UMMI AUFA HAKIM PADANG

Kurnia¹⁾, Irmayani²⁾ Yurnalis³⁾

¹⁾ Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik dan Perencanaan Universitas Ekasakti Padang
E-mail: kurniania9824@gmail.com

²⁾ Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik dan Perencanaan Universitas Ekasakti Padang.
E-mail: irmayanisuherman@gmail.com

³⁾ Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik dan Perencanaan Universitas Ekasakti Padang
E-mail: yurnalis_pdg@yahoo.com

INFO ARTIKEL

Kata kunci

Motivasi Kerja,
Disiplin Kerja,
Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk menjadi efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Dan merupakan faktor terpenting dalam usaha untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Daya saing suatu perusahaan akan sangat ditentukan oleh kualitas kompetensi sumber daya manusianya. Sanjai Ummi Aufa Hakim adalah bisnis yang menjual oleh-oleh khas Sumatera Barat. Ciri khas dari bisnis ini adalah menempatkan dapur untuk menghasilkan sanjai di area penjualan. Sumber daya manusia adalah pendorong utama Medium Badan Usaha (UMKM). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1), dan kerja disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sanjai Ummi Aufa Hakim dan untuk mengetahui faktor apa saja sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada Sanjai Ummi Aufa Hakim. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, dengan demikian seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 30 orang. Hasil dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu : $Y = 17.200 + 1.400 + 1.059 + e$, diketahui bahwa motivasi kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sanjai Ummi Aufa Hakim (Y). Nilai dari koefisien determinasi atau R² memberikan pengaruh sebesar 68,4% terhadap variabel kinerja dan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ARTICLE INFO

Keywords:

Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRACT

Human resources (HR) is the science of managing the relationship and the role of the workforce to be effective and efficient in helping the realization of company goals. And is the most important factor in the effort to achieve the company's success. The competitiveness of a company will be largely determined by the quality competence of its human resources. Sanjai Ummi Aufa Hakim is a business that sells souvenirs typical of West Sumatra. The hallmark of this business is to place a kitchen to produce sanjai in the sales area. Human resources are the main driver of Medium Enterprises (MSME). This study aims to determine the effect of work motivation (X1), and work discipline (X2) on employee performance (Y) at Sanjai Ummi Aufa Hakim and to find out what factors greatly influence employee performance at Sanjai Ummi Aufa Hakim. The sampling method used the saturated sampling method, thus the entire population was sampled in this study, which amounted to 30 people. The results in this study obtained multiple linear regression equations, namely: $Y = 17,200 + 1,400 + 1,059 + e$, it was found that work motivation (X1), and work discipline (X2) had a positive and significant effect on employee performance at Sanjai Ummi Aufa Hakim (Y). The value of the coefficient of determination or R^2 gives an effect of 68.4% on the performance variable and the remaining 31.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Copyright © JAES. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2013). Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan perusahaan. Tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan pada masa sekarang dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumber daya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa perusahaan untuk memasukan masalah kualitas sumber daya manusia kedalam strategi pengembangan perusahaan. Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan yang kuat dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik, (Kasmir, 2016). Displin kerja adalah usaha

karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, masuk kerja secara tepat waktu, (Kasmir, 2016). Sanjai Ummi Aufa Hakim merupakan usaha yang menjual oleh-oleh khas Sumatera Barat yaitu sanjai. Usaha ini berdiri pada tahun 1999. hingga sekarang sudah memiliki tiga cabang di Bukittinggi dan satu di kota Padang, selain menjual berbagai macam oleh-oleh, ciri khas usaha ini adalah menempatkan dapur untuk memproduksi sanjai pada area penjualan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama UMKM sehingga kinerja karyawan terutama karyawan bagian produksi akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan owner, bahwa Selama kurun waktu tiga bulan terakhir ini produksi sanjai di Ummi Aufa Hakim mengalami kenaikan jumlah produksi, tetapi tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya. kinerja karyawan terutama karyawan bagian produksi perlu di perhatikan agar dapat mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan membahasnya dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SANJAI UMMI AUFA HAKIM KOTA PADANG "

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sanjai Ummi Aufa Hakim yang berlokasi di Jln Veteran No.59, Purus, Kec. Padang Barat, Kota Padang. Penelitian akan dilakukan pada bulan aprisampai selesai. Data yang dibutuhkan dikumpulkan melalui:

1. Observasi

Pada penelitian ini, observasi dilakukan dengan mendatangi langsung lokasi penelitian kemudian mengamati dan meminta data yang berguna untuk memperoleh informasi serta gambaran tentang objek yang akan diteliti.

2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 30 orang pegawai di Sanjai Ummi Aufa Hakim. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan demikian maka seluruh populasi menjadi sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 30 orang.

3. Metode Pengolahan Data

Jenis penelitian data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode analisis data secara deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan data yang berisi uraian, paparan, tentang objek sebagaimana adanya pada suatu waktu. Untuk menganalisis data secara deskriptif peneliti menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu data yang diperoleh, dipilih dan disusun secara sistematis kemudian di analisis

berdasarkan kajian teori untuk mendapatkan deskripsi tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, kemudian menguji data dalam bentuk angket berdasarkan skala likert dengan metode analisis regresi linear berganda. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistik melalui pendekatan analisis Validitas, Reliabilitas, Homoskedastisitas, Heteroskedastisitas dan Regresi berganda. Penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 (statistical program and service solution).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas keseluruhan nilai tingkat signifikan semua item dinyatakan sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan yaitu perbandingan R_{hitung} dengan R_{tabel} dan jika nilai alpha lebih kecil ($<$) dari nilai signifikan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan dalam kuesioner sudah teruji ketepatannya. Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel motivasi kerja. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 30 responden R_{tabel} nya sebesar 0,3494. Berdasarkan perbandingan antara R_{hitung} dengan R_{tabel} dan nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (0,05) maka disimpulkan bahwa item pernyataan dinyatakan sudah teruji ketepatannya untuk dan layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reabilitas

Semua variabel memiliki Cronbach Alpha lebih besar ($>$) 0,60 yaitu Motivasi Kerja sebesar 0,822, Disiplin Kerja sebesar 0,781 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,823 setiap pernyataan pada kuesioner tersebut dapat diandalkan.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara tersendiri maupun bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17.200	6.384		2.694	.012
X1	1.400	.097	.151	1.440	.016
X2	1.059	.136	.815	7.778	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dilihat besar pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat. Adapun penjelasan tabel di atas adalah sebagai berikut :

a. Dari nilai beta pada kolom maka dapat dibuat sebuah persamaan regresi yaitu :

$$Y = 17,200 + 1,400(X_1) + 1,059(X_2) + e$$

b. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 1.400. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa motivasi Kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 1.059. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Analisis Hipotesis

Pengujian Parsial (Uji T) Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent (secara parsial) yang terdiri atas motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap variabel dependen kinerja pegawai pada tabel 7 Berikut

Coefficients			
Model		T	Sig.
Motivasi Kerja X ₁		1.440	.016
Disiplin kerja X ₂		7.778	.000

a. Dependent Variable: Y

- 1) Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai t hitung = 1.440 Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, nilai signifikansi 0,016 < 0,05. Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh secara parsial dan signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi

Kerja maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai. Pengujian Hipotesis $H_a = T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan. 2) Pada kolom T pada tabel diperoleh nilai $t_{hitung} = 7.778$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diartikan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka akan diikuti semakin tinggi Kinerja Pegawai. Pengujian Hipotesis $H_a = T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan. Pengujian Simultan (Uji F) Uji F adalah pengujian variabel independen secara bersama yang dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. dapat dilihat pada Tabel berikut:

2)

Tabel 8 Hasil Nilai F Hitung

ANOVA ^b						
		Sum of Square	Df	Mean Squar e	F	Sig.
1	Regression	826.083	2	413.041	32.336	.000 ^a
	Residual	344.884	27	12.773		
	Total	1170.967	29			

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 8 didapatkan nilai F hitung sebesar 32,336 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat diketahui bahwa variabel independen antara lain Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel penilaian motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya kontribusi variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi atau R dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Nilai R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.684	3.574

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui besar pengaruh yang di timbulkan secara bersama-sama adalah sebesar 0.684 68.4%, hal tersebut menggambarkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap naik atau turunnya kinerja pegawai adalah 68.4%, Sedangkan sisa lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari objek penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Sanjai Ummi Aufa Hakim mengedepankan dorongan motivasi kepada pegawai untuk menghasilkan kinerja pegawai yang memuaskan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sanjai Ummi Aufa Hakim menerapkan kedisiplinan yang tegas.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan mampu memberikan pengaruh sebesar 68,4% terhadap variabel kinerja dan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam.2011. Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20. Universitas di Ponegoro, Semarang.

- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, 2011. Hasibuan, Malayu S.P. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia .Cetakan ke 17. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. 2001. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Bandung : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ishak, H.2003. Manajemen Motivasi. PT Grasind, Jakarta. Jasman Saripuddin
- Hasibuan1, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0 Vol. 2 No. 1 Tahun 2019, 134-147. Banda Aceh.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Katini, A. T. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta . Kreatif Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 3, No.1, Oktober 2015, 100-124. Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad.2006. strategi: Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif, Jakarta: Erlangga.
- Larasati, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol, No 3, Desember 2014 , 2012. Bekasi. Mananeke3, C.K. (2014). Pengaruh disiplin kerja kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado . Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 1592-1602. Manado.
- Martoyo, S.2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta. Mathis, R.L dan Jackson JH.2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, H.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Ningrumsari, A.C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya .Vol. 2, No. 2, Tahun 2020, ISSN: 2622-6367 (online) iqtishaDequity , 138-147. Surabaya.

- Pramasela, Meisy.2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.
- Rivai, Veithzal.2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Robbins, (2014), Perilaku Organisasi, Jakarta: PT Indeks
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Suddin, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No.1Juni2010:1-8.Surakarta.
- Wibowo, 2008, Manajemen Kinerja. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Winardi, 1992, Manajemen Kepegawaian, Jakarta; Gunung Agung.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi Banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi Kabupaten Musi Banyuasin) . Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari2017,40- 50.Banyuasin.