

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA 45 *COFFEE SHOP* GRAHA KOPI NUSANTARA SIDOARJO

Viky Aditya Pratama dan Indah Respati

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

vikyadityaaa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *Coffe Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo.

Penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* yang termasuk dalam *Probably Sampling*. Untuk objek penelitian ini diambil dari seluruh karyawan *Coffe Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo. Metode analisa yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui uji simultan (uji f) dan uji (t) uji parsial (analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS).

Dari Hasil Pengujian yang dilakukan, uji regresi simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel bebas (Disiplin kerja dan Motivasi kerja) yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) pada *Coffe Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo. Uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, kemudian variabel Motivasi kerja (X_2). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel bebas disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) pada *Coffe Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo. Sedangkan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Era Globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat hingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif adalah (tentang usaha, tindakan) yang dapat membawa hasil, sedangkan efisien berarti mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Organisasi atau perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama, komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas, ataupun individu manusia yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu organisasi atau perusahaan (*stakeholder*) juga bisa berupa *shareholder*. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta ketrampilan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja

yang tinggi, tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan prosedur. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin, semua pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan secara maksimal dan dengan hasil yang memuaskan. Bagi seorang karyawan disiplin merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki untuk menunjang kemampuan dan ketrampilan, sehingga menjadi sumber daya yang handal untuk membawa kemajuan bagi organisasi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu, disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Motivasi karyawan juga dapat dilihat dari usaha karyawan. Belum semua karyawan organisasi bekerja keras, ada beberapa karyawan yang bekerja semampunya dan seadanya, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal. Misalnya dalam pekerjaan, seorang karyawan tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat dari keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja. Kegigihan karyawan juga bisa menandakan motivasi seseorang, seperti perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah dan halangan. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seseorang karyawan, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami. Sedangkan masih banyak karyawan yang tidak masuk bekerja hanya karena ada masalah dan halangan.

II. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya

MSDM merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia, dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan

sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain.

2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

3. Motivasi Kerja

Pengertian motivasi menurut Edy Sutrisno (2012:109) lebih spesifik mengatakan bahwa, Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Robbins and Judge (2011:238) lebih spesifik mengatakan bahwa, *Motivation is the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort*

toward attaining a goal. Artinya mengatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan.

III. METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi untuk penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan 45 *Coffee Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga karyawan 45 *Coffee Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo yang berjumlah 30 orang akan dijadikan sampel.

Teknik penarikan sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang termasuk dalam *probability sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (umumnya ditentukan dengan tujuan dan masalah penelitian). Elemen-elemen populasi yang dipilih sebagai sampel dibatasi pada elemen-elemen yang dapat memberikan informasi berdasarkan pertimbangan tersebut. Data yang digunakan untuk penelitian ini adalah Data Primer. Data Primer merupakan penelitian lapangan (*Field Research*), adalah penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke organisasi, untuk mendapatkan

data primer melalui penyebaran kuisioner yang dibagikan kepada masyarakat mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam organisasi diperoleh dari data tahunan ketidakhadiran karyawan yang diterbitkan oleh 45 *Coffee Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo. Data diperoleh dari Supervisor yang bekerja di organisasi tersebut. Teknik Pengumpulan data menggunakan Kuisioner, Observasi, dan Studi Pustaka.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL

Nilai F_{hitung} (3,651) yang hasilnya lebih besar dari F_{tabel} (3,35) atau F_{hitung} $3,651 > F_{tabel}$ 3,35, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara simultan variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.

Nilai t_{hitung} 2,464 $>$ t_{tabel} 2,051, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada 45 *Coffee Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo.

2. PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada 45 *Coffee Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama teruji kebenarannya. Karena $F_{hitung} 3,65 > F_{tabel} 3,35$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara simultan variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada 45 *Coffee Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo.

Dari hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa penilaian karyawan mengenai Disiplin Kerja yang diberikan dan Motivasi kerja yang diberikan dari pemilik tersebut dapat memberikan Kinerja Karyawan yang baik di 45 *Coffee Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo.

Hasil penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003:55) “ Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sangatlah penting karena dengan ini diharapkan para karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi “.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan 45 *Coffee Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada 45 *Coffee Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo. Karena hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 0,168 < t_{tabel} 2,051$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya secara parsial Disiplin kerja tidak ada pengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada 45 *Coffee Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo.

Hasil penelitian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada 45 *Coffee Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo. Karena hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,464 > t_{tabel} 2,051$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada 45 *Coffee Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo.

Dari hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa penilaian pemilik cafe terhadap Disiplin kerja pada kriteria sikap, norma, dan tanggung jawab tidak dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan tersebut. Ini terjadi karena seringkali karyawan di tempat tersebut meninggalkan pekerjaan dan sering juga terjadi masuk karyawan baru. Menurut salah satu karyawan tersebut mendapatkan tekanan yang tinggi atau pressure yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut yang diterima oleh karyawan sehingga menyebabkan kurang diterapkannya arti dari disiplin kerja di lingkungan kerja tersebut. Sedangkan dari hasil penelitian dapat diartikan bahwa penilaian pemilik cafe terhadap Motivasi Kerja pada perilaku, usaha, dan kegigihan karyawan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan tersebut.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

1. Hasil analisis regresi berganda menyimpulkan bahwa kedua variabel bebas (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada 45 *Coffee Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo.
2. Hasil Uji Secara Simultan (uji f) menyimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada 45 *Coffee Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo. Sehingga hipotesis ke-1 terbukti kebenarannya.
3. Hasil Uji Secara Parsial (uji t) menyimpulkan bahwa :
 - a. Variabel Disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada 45 *Coffee Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo.
 - b. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada 45 *Coffee Shop* Graha Kopi Nusantara Sidoarjo.

Jakarta : PT Rineka Cipta.

Ghozali, imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19(edisi kelima)*.

Semarang : Universitas Diponegoro.

Ghozali, imam, 2014. *Structural Equation Modelling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) edisi 4*.

Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamid, Sanusi, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Deepublish.

Hasibuan, Malayu. 2013.

Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. BumiAksara.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson, 2008.

Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Penerbit Airlangga.

Fathoni, Abdurrahmat, 2010. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya*

- Jones, G. and George, J.M. 2011. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Mowen, Jhon L dan Minor, Michael, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Penerbit Airlangga.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Segala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan lima)*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sukardi, 2008. *Metodologi Penelitian, Kompetensi, dan Praktiknya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.