

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(STUDI PADA SALAH SATU PERUSAHAAN VENDOR  
ALAT TELEKOMUNIASI DI KOTA BANDUNG)**

Mochamad Saeful Taufik<sup>1</sup>, Senen Machmud<sup>2</sup>, Vicky Achmad Zulfikar<sup>3</sup>, Dhea Perdana Coenraad<sup>4</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, Bandung<sup>1,2,3,4</sup>  
m.saeful@gmail.com<sup>1</sup>, senen\_machmud@stiepas.ac.id<sup>2</sup>, vicky@stiepas.ac.id<sup>3</sup>, dhea@stiepas.ac.id<sup>4</sup>

**Abstract**

*Motivation and work discipline are several factors that can affect employee performance; therefore, this study aims to examine motivation and work discipline on employee performance at one of the telecommunications equipment vendors in Bandung. Sources of data used in this study are primary data in the form of questions (questionnaires) which shows to employees of telecommunications equipment vendor companies in the city of Bandung. The respondents used in this study used a population of 65 people or respondents. Statistical methods used in this research are descriptive and verification methods. The results of this study indicate that all independent variables, namely, motivation and work discipline, positively influence the dependent variable, namely, employee performance. Motivation has a total effect of 36.96%, consisting of a direct influence of 21.97% and an indirect influence through work discipline of 14.99%. Work discipline has a total effect of 28.74%, which consists of a direct effect of 13.84%. An indirect effect through the motivation of 14.99%, testing the coefficient of determination analysis shows that motivation and work discipline simultaneously affect performance by 65.7%. In comparison, at 34.3%, the rest can influence by other variables not examined in the study. The implications of the study recommend that companies improve employee performance. To achieve better work results, management should further improve employee work results and pay attention to employee work needs.*

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

**Abstrak**

Motivasi dan disiplin kerja merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu penelitian bertujuan untuk menguji motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan vendor alat Telekomunikasi di Kota Bandung. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dalam bentuk pertanyaan (Kuesioner) yang ditunjukkan kepada karyawan perusahaan vendor alat Telekomunikasi di Kota Bandung. Adapun Responen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan populasi berjumlah 65 orang atau responden. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu, Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu, kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh total sebesar 36,96%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 21,97% dan pengaruh tidak langsung yang melalui disiplin kerja sebesar 14,99%. disiplin Kerja memiliki pengaruh total sebesar 28,74%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 13,84%, dan pengaruh tidak langsung yang melalui Motivasi sebesar 14,99%, pengujian analisis Koefisien determinasi menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 65,7%, sedangkan sebesar 34,3%, sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Adapun implikasi penelitian merekomendasikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya manajemen lebih meningkatkan hasil kerja karyawan dan memperhatikan kebutuhan kerja karyawan agar dapat tercapainya hasil kerja yang lebih baik.

**Kata Kunci:** *GPS Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

**PENDAHULUAN**

Dengan semakin ketatnya persaingan dalam bisnis, sebuah perusahaan diwajibkan memiliki sumber daya manusia yang terbaik agar dapat berbicara banyak di lapangan atau dapat menguasai pasar yang di sukai konsumen. Dalam

mencapai tujuan perusahaan, bukan hanya tergantung dari teknologi yang canggih, perasarana yang memadai namun hal yang paling penting adalah faktor sumber daya manusia. Berdasarkan pernyataan diatas jelas bahwa dalam pembangunan nasional tenaga kerja

Taufik,

*Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Salah Satu Perusahaan Vendor Alat Telekomunikasi Di Kota Bandung)*

---

memiliki peranan penting yang tidak dapat dilepaskan dari pelaksanaannya.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan diuntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara produktif dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial. Baik pemimpin maupun karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menejemen sumber daya manusia bukan lah suatu yang baru dilingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis. Dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/financial didalam organisasi bisnis yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata (Real), secara fisik dan non Fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi pada setiap perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil jadi bagaimanapun perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan faktor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan, tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari menejemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang di perlukan untuk memiliki kemampuan analisis dalam menghadapi masalah-masah sumber daya manusia khususnya di bidang organisasi, karena setiap organisasi memiliki tiga komponen pokok yaitu personalia, fungsi dan faktor fisik yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan untuk mewujudkan produktifitas yang maksimal yang tidak mungkin lepas kaitannya dengan manusia, dimana hidup manusia dapat tercukupi dengan cara bekerja dan mendapatkan dengan kemampuan fisik dan skis dan manusia itu sendiri. Pemberdayaan di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya yang berkualitas, termasuk sumber daya manusia yang dimiki kemampuan yang bermanfaat, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Peningkatan pemberdayaan seluruh sumber daya organisasi untuk dapat memenuhi tantangan meningkatkan perkembangan yang semakin cepat perlu

dilakukan secara terus menerus sumber daya produktif terutama sumber daya manusia.

Untuk mengatasi permasalahan sumber daya manusia, diperlukan secara sistematis dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar mampu bekerja optimal dalam memberikan kinerja yang terbaik buat perusahaan. Tantangan tersebut merupakan suatu hal yang beralasan, bagi suatu perusahaan terhadap karyawannya, mengingat persaingan di dunnia kerja khususnya karyawan dalam sebuah perusahaan terhadap kelangsungan kerjanya sangat berpengaruh terhadap skill dan kreatifitas nya dalam bekerja. Mengingat ketatnya persaingan dan banyaknya permintaan apabila proyeknya gol, maka otomatis Purcushing Order (PO) dari pihak Suplier yang di dapatkan tidak lah sedikit dalam bidang project telekomunikasi, maka pihak perusahaan menuntut karyawannya untuk meningkatkan skill dan kreatifitasnya dan perusahaan pastinya mempunyai cara yang terbaik untuk mendapatkan proyek tersebut salah satu caranya perusahaan membeli material yang digunakan dengan kualitas terbaik dengan harga bersaing.

Selain dari pada hal tersebut perusahaan yang menjadi objek studi mengindikasikan melakukan seleksi secara ketat dan setiap karyawan di pantau kinerjanya, agar mendapatkan hasil yang maksimal, khususnya karyawan yang mempunyai peran andil dalam mendapatkan Purcushing Order (PO) dari Suplier haruslah dalam riwayat pekerjaan yang dulunya di dalam bidang telekomunikasi dan mengetahui betul sistem dalam telekomunikasi tersebut. Agar tercapainya tujuan perusahaan namun ada sebagian dari divisi tertentu perusahaan agak abai dalam perekrutan karyawan, contohnya ketidak sesuai pendidikan dan penempatan kerjanya, selain dari itu juga mempunyai karyawan sebagai marketing yang mempromosikan perusahaan kepada Suplier-suplier barunya, seperti Three, XL, Axis dan Indosat.

Perusahaan memiliki peraturan dimana setiap karyawan memiliki jam kerja yang sudah berlaku di perusahaan tersebut yang mengacu pada peraturan, perundang-undangan ketenaga kerjaan yang berlaku di indonesia. Serta berpakaian sudah harus sesuai dengan peraturan perusahaan. Adapun pencapaian keberhasilan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan yang dicapai. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan

---

Taufik,

*Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Salah Satu Perusahaan Vendor Alat Telekomunikasi Di Kota Bandung)*

selama periode tentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria lebih tertentu ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Murphy, 2020).

Perlu adanya kerja karyawan yang baik, namun fenomena yang terjadi salah satu perusahaan vendor alat Telekomunikasi di Kota Bandung kinerja karyawan belum optimal. Hal ini terlihat dari pencapaian data hasil produksi selama 5 bulan, yaitu dari bulan Januari – Juni 2020 mengalami penurunan yang sangat signifikan. Kinerja ini ditunjukkan dari data sebagai berikut.

Tabel 1. Pencapaian Realisasi Barang Jadi Periode Januari – Juni 2020

Bln	Target / Unit	Realisasi / Unit	%	Groot h	Lebih Kurang tercapai Rp (rb)
Jan	120	85	3,5	-3,50	(Rp2.303.000)
Feb	100	120	2	0,20	Rp1.316.000
Mar	80	90	1	0,10	Rp658.000
Apr	80	80	0	0	0
Mei	100	80	2	-0,20	(Rp1.316.000)
Jun	120	110	1	-0,10	(Rp658.000)

Sumber : Data Monitoring Team Produksi 2020

Data diatas menunjukkan persentase pencapaian perusahaan. Pada Januari perusahaan mengalami minus groot -3,5% dari target 100%, namun pada bulan Februari perusahaan mengalami over groot 0,2% pada bulan Maret Perusahaan mengalami over groot 0.1% pada bulan April perusahaan tidak mengalami naik atau turun, yaitu sebesar 0% pada bulan Mei perusahaan mengalami Minus groot sebesar -0,2% dan di bulan Juni mengalami Minus groot sebesar -0,1%, penulis merasa ada beberapa hal yang menjadi permasalahan kenapa target tersebut tidak tercapai, di antaranya adalah divisi produksi adanya karyawan yang sering tidak masuk dan terlambat masuk.

Namun Fenomena yang terjadi kinerja karyawannya belum optimal secara Mental dan psikis. Hal itu terlihat dari kedisiplinan dan aktivitas karyawan yang masih Berleha – leha atau banyak yang masih belum mengerti apa yang harus dilakukan dan penjelasan oleh para atasan nya/ managerial yang diterapkan di dalam perusahaan secara intern. Biasanya itu terjadi dikarenakan tidak adanya komunikasi antara pegawai – pegawai, supervisor, kepala bidang, dan managernya itu

sendiri dan terkadang ada juga pegawai yang tidak memenuhi kriteria persyaratan peraturan yang diterapkan oleh perusahaan dan itu juga sangat mempengaruhi adanya perbedaan penilaian kinerja terhadap setiap karyawan. Penilaian kerja yang telah dilakukan menunjukkan beberapa indikator yang masih belum optimal seperti pada tabel 2 di bawah ini :

Tabel 2. Penilaian kinerja karyawan

No	Dimensi	Rata-rata	Kriteria
1	Kualitas Kerja	3.30	Baik
2	Kuantitas Dari Hasil	2.60	Cukup Baik
3	Kerja Sama	2.55	Cukup Baik
4	Tanggung Jawab	3.20	Baik
5	Inisiatif	2.85	Cukup Baik
	<b>Rata-rata</b>	<b>2.90</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber : Hasil Pra Survey 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan hasil prasurevey dari data tersebut terdapat point-point yang belum optimal dan kurang dari baik. Berdasarkan prasurevey diperoleh nilai kinerja karyawan sebesar 2.90%, hal ini menunjukkan interprestasi cukup, dengan demikian diperlukan peningkatan mutu kinerja karyawan khususnya untuk nilai kreativitas, inisiatif dan kerja sama dapat ditingkatkan lagi.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal diduga dikarenakan belum maksimalnya motivasi dan kurangnya disiplin kinerja karyawan.

Yang menyebabkan kinerja karyawan belum optimal dikarenakan beberapa faktor diantaranya adalah faktor latar belakang karyawan, Mayoritas lulusan SMA yang menyebabkan Skill karyawan dan Inovasi yang terbatas selain dari pada itu, inisiatif yang belum bisa di bangun dengan baik oleh setiap karyawan, inisiatif di sini adalah karyawan belum bisa bekerja sendiri atau mandiri atau dari kata lain karyawan selalu menunggu instruksi dari atasan dari setiap departemen untuk bekerja. kurang nya kerja sama disini adalah setiap karyawan hanya bekerja sesuai dengan jobs desk nya sendiri tanpa mau membantu karyawan lain, meski karyawan tersebut lagi tidak ada kerjaan dan pendidikan formal.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan catatan

Taufik,

*Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Salah Satu Perusahaan Vendor Alat Telekomunikasi Di Kota Bandung)*

---

hasil output yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu secara periode waktu tertentu.

Dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang di tunjukan oleh karyawan dari suatu perusahaan yang telah diselesaikanya yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas dari seorang pekerja tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja, perusahaan memerlukan komponen penunjang kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi. (Ştefan, Popa & Albu, 2020) Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Dalam kenyataanya dilapangan, karyawan-karyawan dikatakan mempunyai motivasi kerja yang baik adalah mereka yang memiliki semangat dan keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, mempunyai kehendak yang berhasil dalam tugas yang berdasarkan pada keinginan untuk maju dan berkembang hal tersebut dapat menjadi penunjang tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan. Sebaliknya karyawan-karyawan yang tidak termotivasi adalah mereka yang bermalas-malasan, menyelesaikan pekerjaan sekehendak hatinya. Tidak ada ambisi untuk maju dan berkembang serta selalu menyalahkan kondisi lingkungan dimana mereka bekerja. Seseorang yang dengan sabar terlibat dalam aktifitas organisasi biasanya mempunyai latar belakang atau mempunyai motivasi tertentu.

Hasil data prasurey menunjukkan bahwa motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja belum maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata hasil penilaian prasurey yang menunjukkan nilai sebesar 2.84%, yang menunjukkan kriteria cukup baik. permasalahan yang terjadi adalah belum munculnya motivasi yang tumbuh dari dalam diri sendiri, mereka bekerja atas dasar gaji saja, tidak ada niat untuk meng upgrade kemampuan diri, fasilitas yang di berikan perusahaan tidak bisa menjadi penunjang kemampuan karyawan dan tidak adanya reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memepengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesial sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan berasal dari dalam diri orang lain. Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Kuvaas, Buch& Dysvik, 2018) Motivasi adalah

sesuatu hal yang di tunjukan atau dalam hal ini pekerjaan yang di lakukan dengan penuh ke ihklasan dalam menjalankan pekerjaanya dengan begitu tanggung jawab. (Manganelli,

Thibault-Landry, Forest & Carpentier, 2018) Dalam meningkatkan kinerja perusahaan memerlukan komponen penunjang kinerja karyawan selain motivasi adalah kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan adalah salah satu komponen terpenting dalam penunjang kinerja karyawan, perilaku kedisiplinan akan terbentuk sendiri ketika karyawan dan menejemen perusahaan memiliki rasa percaya satu sama lainnya. Hal tersebut juga mendukung tujuan dari kerja disiplin yang bertujuan untuk membuat lingkungan kerja jadi nyaman, hal terpenting dalam mendukung kedisiplinan adalah menjaga standar perusahaan, menjaga konsistensi kerja, dan menjaga royalitas terhadap perusahaan.

Prasurey yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan dalam meningkatkan kinerja belum maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata hasil penilaian prasurey yang menunjukkan nilai sebesar 2.9% yang menunjukkan kriteria cukup baik. Penulis menduga masalah kedisiplinan kerja yang terjadi dikarenakan tidak adanya royalitas karyawan terhadap perusahaan dan tidak terbiasanya disiplin itu dilakukan oleh karyawan mau itu di saat menghadapi pekerjaan yaitu, target pekerjaan atau kedisiplinan kehadiran dan ketepatan waktu kerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan perilaku yang dilakukan oleh seorang pegawai agar berkerja sesuai dengan tujuannya.

Hal ini didukung juga oleh Manganelli, Thibault-Landry, Forest & Carpentier (2018) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunya prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasi rendah. Begitu pula menurut Gross, Thaler & Winter (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus dibudidayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi.

---

Taufik,

*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Salah Satu Perusahaan Vendor Alat Telekomunikasi Di Kota Bandung)*

Dari data fenomena di atas diduga kinerja karyawan yang menurun yang menurun di sebabkan oleh motivasi yang tidak optimal dan kedisiplinan yang tidak optimal. Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan masalah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, karena penelitian ini di samping ingin mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawan dikaitkan dengan motivasi dan disiplin kerja bagi kinerja karyawan, juga ingin dapat gambaran tentang pola hubungan dan pengaruh dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan.

Responden berjumlah 65 orang yang merupakan karyawan yang bekerja pada salah satu perusahaan vendor telekomunikasi di Kota Bandung. Adapun variabel penelitian yaitu kinerja karyawan berfungsi sebagai variabel bebas, motivasi berfungsi sebagai variabel terikat dan disiplin berfungsi sebagai variabel terikat.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data secara deskriptif maupun inferensial, analisis data deskriptif bertujuan untuk mengklarifikasikan data kedalam tendensi sentral. Teknik analisis jalur digunakan untuk menerangkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung seperangkat variabel sebagai penyebab terhadap seperangkat variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Besarnya kontribusi yang diuji dalam pengaruh X1 dan X2 terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien jalur dengan notasi  $py_x$ .

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum alat ukur (Kuisisioner) digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji Reliabilitas, uji

validitas dimaksud untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan tepat atau sudah mengukur apa yang seharusnya diukur. Adapun Hasil uji coba tingkat validitas butir pertanyaan disajikan dalam table 3.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

Item	Validitas	Item	Validitas	Item	Validitas
X1.1	0,437	X2.1	0,659	Y.1	0,613
X1.2	0,54	X2.2	0,707	Y.2	0,617
X1.3	0,55	X2.3	0,613	Y.3	0,624
X1.4	0,552	X2.4	0,421	Y.4	0,539
X1.5	0,344	X2.5	0,392	Y.5	0,511
X1.6	0,491	X2.6	0,649	Y.6	0,538
X1.7	0,522	X2.7	0,379	Y.7	0,562
X1.8	0,471	X2.8	0,383	Y.8	0,384
X1.9	0,377	X2.9	0,392	Y.9	0,567
X1.10	0,616	X2.10	0,554	Y.10	0,556
X1.11	0,511	X2.11	0,346	Y.11	0,531
X1.12	0,586	X2.12	0,598	Y.12	0,476
X1.13	0,477	X2.13	0,443	Y.13	0,396
X1.14	0,637	X2.14	0,594	Y.14	0,355
X1.15	0,634	X2.15	0,552	Y.15	0,334
Motivasi (X1)		Cronbach's Alpha		0,804	
Disiplin Kerja (X2)				0,797	
Kinerja karyawan (Y)				0,793	

Dalam tabel 3 Pernyataan dalam instrumen, hasil validitas tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu  $> 0,300$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dapat dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator motivasi sebab hasil perhitungan di atas  $> 0,300$ . Artinya berdasarkan uji validitas, diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk variabel motivasi dan disiplin kerja, bahwa semua pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner kepada responden adalah valid, sehingga semua data bisa dilakukan untuk analisis selanjutnya. Validitas instrument penelitian diatas ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pernyataan dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari semua skor pernyataan. Berdasarkan uji Validitas diatas, setiap skor pernyataan berkorelasi secara signifikan dengan skor total dengan tingkat Alpha, maka dengan alat uji ini dapat peneliti katakan valid. Berdasarkan hasil penelitian perhitungan reliabilitas terhadap 65 item pertanyaan kuisisioner diatas, diperoleh hasil reliabilitas sebesar masing-masing 0,804, 0,797, 0,793 instrumen dikatakan reliabel apabila hasil koefisien reliabilitas  $\geq 0,70$  Sugiono (2007:116) dengan demikian maka untuk keseluruhan item kuisisioner pada variabel X1 (Motivasi), Variabel X2 (Disiplin) dan Y (Kinerja Karyawan) dapat dinyatakan reliabel.

Kemudian untuk uji reliabilitas item diuji dengan melihat koefisien Alpha dengan melakukan Reliabilitas Analysis. Akan dilihat nilai Alpha-

Taufik,

*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Salah Satu Perusahaan Vendor Alat Telekomunikasi Di Kota Bandung)*

---

Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Setelah proses pengujian reliabilitas selesai, maka akan di dapatkan hasil seperti tersebut diatas. Untuk menginterpretasikan data hasil uji reliabilitas tersebut, maka yang digunakan adalah nilai Reliabilitas Statistic dari Alpha, kuisioner atau angket dikatakan Reliabel memiliki nilai Alpha 0,700 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument yang, telah diuji cobakan ini reliabel karena mempunyai nilai Alpha > 0,700. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, mengenai gambaran motivasi adalah cukup baik dengan rata-rata 3,14 dan adapun hasil nilai rata-rata jawaban untuk masing-masing pertanyaan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata tertinggi, yaitu pada pertanyaan : Saya memberikan hubungan dan komunikasi yang baik antar divisi dengan nilai rata-rata 3,51 dan nilai tertinggi kedua yaitu, dengan pertanyaan : Perusahaan memberikan fasilitas penunjang pekerjaan dengan nilai rata-rata 3,49. Adapun hasil nilai urutan hasil rata-rata jawaban untuk masing-masing pertanyaan terendah, yaitu pada pertanyaan : Karyawan merasa diakui tentang keberadaannya dengan nilai rata-rata 2,78 dan nilai terendah kedua ada pada pertanyaan : Saya diberikan kesempatan mengeluarkan pendapat oleh perusahaan dengan nilai rata-rata, yaitu sebesar 2,80.

Total skor 3036 dengan kriteria cukup baik. Secara keseluruhan berdasarkan persepsi dari responden motivasi berada pada kategori cukup baik menuju baik.

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengolahan data, variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,17 dan adapun hasil nilai rata-rata jawaban untuk masing-masing pertanyaan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan : Saya selalu istirahat tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan dengan nilai, dengan nilai rata-rata 3,52 dan nilai tertinggi ke dua, yaitu pada pernyataan : Seberapa besar perusahaan, memberikan gajinya tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,46. Adapun hasil urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing-masing pernyataan terendah, yaitu pada pertanyaan Saya selalu menyetesalkan pekerjaan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 2,86. dan nilai rata-rata terendah kedua yaitu, pada pertanyaan: Saya selalu menyetesalkan pekerjaan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 2,87.

Total skor keseluruhan 3095 dengan kriteria cukup baik, secara keseluruhan berdasarkan persepsi dari responden, disiplin kerja pada kategori cukup baik.

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengolahan data, variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,21 dan adapun hasil nilai rata-rata jawaban untuk masing-masing pertanyaan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan: Perusahaan melakukan evaluasi pekerjaan di setiap divisi, dengan nilai rata-rata 3,57 dan nilai tertinggi ke dua, yaitu pada pernyataan: Saya tidak pernah mangkir dari pekerjaan baru yang diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,54. Adapun hasil urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing-masing pernyataan terendah, yaitu pada pertanyaan Kemampuan saya sudah sebanding dengan pekerjaan yang di lakukan dengan nilai rata-rata sebesar 2,95. dan nilai rata-rata terendah kedua yaitu, pada pertanyaan : Seberapa puas pekerjaan yang saya lakukan di mata karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 2,96.

Total skor keseluruhan 3123 dengan kriteria cukup baik, secara keseluruhan berdasarkan persepsi dari responden, kinerja karyawan pada kategori cukup baik.

Pengajuan analisis data dilakukan dengan menggunakan uji statistik path analysis (analisa jalur). Dalam penelitian ini Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas atau variabel defenden (eksogenus variabel) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel akibat (endogenus variabel). Langkah awal penghitungan adalah untuk mengetahui besaran korelasi antar variabel yang diteliti diketahui besarnya nilai korelasi anatar variabel X1 dan X2 adalah 0,859 Maka koefisien korelasi yang diperoleh mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Besarnya kontribusi pengaruh masing-masing variabel ditunjukkan oleh nilai dari koefisien jalur yang ada pada masing-masing variabel. Adapun hasil analisis jalur, bahwa variabel motivasi (X1) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,469 dan variabel disiplin kerja (X2) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,372. Besar pengaruh secara simultan atau bersama-sama motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai koefisien (R<sup>2</sup>), yaitu sebesar 0,657 atau 65,7%

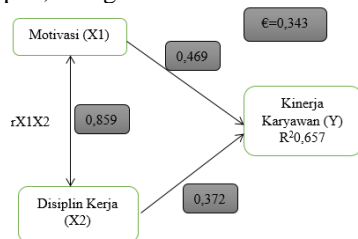
Dari hasil penghitungan koefisien jalur yang diperoleh dapat dihitung besar pengaruh variabel yang dihipotesiskan, sehingga dapat

---

Taufik,

*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Salah Satu Perusahaan Vendor Alat Telekomunikasi Di Kota Bandung)*

digambarkan hubungan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y, sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

Dengan memperhatikan gambar diatas, dapat diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = 0,469 X1 + 0,372 X2 + 0,343 py\epsilon$$

Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik pengaruh langsung maupun tidak langsung bahwa variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh langsung sebesar 21,97% pengaruh tidak langsung melalui hubungan dengan disiplin kerja (X2) sebesar 14,99% dan total pengaruhnya adalah sebesar 36,96%. Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh langsung sebesar 13,84% pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan motivasi (X1) sebesar 14,99% sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 28,74%.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data. Variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh langsung sebesar 21,97% pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan disiplin kerja (X2) sebesar 14,99% sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 36,96%.

Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Foster & Sidharta, 2019) Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang di tunjukan atau dalam hal ini pekerjaan yang di lakukan dengan penuh ke ihklasan dalam menjalankan pekerjaanya dengan begitu tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data. Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh

langsung sebesar 13,84% pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan disiplin kerja (X2) sebesar 14,99% sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 28,74%.

Kedisiplinan kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah Suatu bentuk

pelatihan perilaku yang di lakukan oleh seorang pegawai agar bekerja sesuai dengan tujuannya, dan bekerja dengan ihklas tanpa adanya paksaan, di antara disiplin pegawai itu adalah disiplin waktu dan disiplin pekerjaan. (Gross, Thaler & Winter, 2019)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Kuvaas, Buch & Dysvik (2018) dan Hersona & Sidharta (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan dapat ditingkatkan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah bahwa kinerja adalah suatu hasil yang di tunjukan oleh karyawan dari suatu perusahaan yang telah diselesaikanya yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas dari seorang pekerja tersebut.

Dengan hasil penghitungan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang ditanyan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel yaitu: Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam menentukan variabel kinerja sebesar 65,7% dan besarnya epsilon adalah  $py\epsilon = 0,343$  atau sebesar 34,3% yaitu merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui gambaran motivasi adalah cukup baik. Berdasarkan persepsi dari responden motivasi berada pada kategori cukup baik menuju baik. Gambaran disiplin kerja adalah cukup baik berdasarkan persepsi dari responden, disiplin kerja pada kategori cukup baik. Gambaran kinerja karyawan adalah cukup baik secara keseluruhan berdasarkan persepsi dari responden, kinerja karyawan pada kategori cukup baik. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja dalam menentukan variabel kinerja karyawan terbukti signifikan namun demikian masih terdapat beberapa aspek yang berpengaruh seperti kepemimpinan, jenjang karir, dan bonus.

Untuk meningkatkan motivasi, karyawan harus merasa diakui tentang keberadaannya di suatu perusahaan itu perlu, dan sudah mendapatkan kategori cukup baik. Sebaiknya manajemen

Taufik,

*Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Salah Satu Perusahaan Vendor Alat Telekomunikasi Di Kota Bandung)*

---

meningkatkan lagi tingkat pengakuan karyawan di perusahaan agar menjadi lebih baik lagi, dengan cara mengikut sertakan rapat yang di adakan perusahaan, memberikan kesempatan karyawan mengeluarkan pendapat. Untuk meningkatkan disiplin kerja sebaiknya menejemen memberikan standar pekerjaan yang jelas kepada karyawan agar tercapainya target dan tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya menejemen lebih meningkatkan hasil kerja karyawan dan memperhatikan kebutuhan kerja karyawan agar dapat tercapainya hasil kerja yang lebih baik.

#### **REFERENSI**

Foster, B., & Sidharta, I. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.

Gross, H. P., Thaler, J., & Winter, V. (2019). Integrating public service motivation in the job-demands-resources model: An empirical analysis to explain employees' performance, absenteeism, and presenteeism. *International Public Management Journal*, 22(1), 176-206. <https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1541829>

Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of leadership function, motivation and work discipline on employees' performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528-537.

Kuvaas, B., Buch, R., & Dysvik, A. (2018, August). Individual variable pay for performance, incentive effects, and employee motivation. In annual meeting of the Academy of Management, Chicago, USA.

Manganelli, L., Thibault-Landry, A., Forest, J., & Carpentier, J. (2018). Self-determination theory can help you generate performance and well-being in the workplace: A review of the literature. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 227-240. <https://doi.org/10.1177/1523422318757210>

Murphy, K. R. (2020). Performance evaluation will not die, but it should. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 13-31.

<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12259>

Ștefan, S. C., Popa, Ș. C., & Albu, C. F. (2020). Implications of Maslow's hierarchy of needs theory on healthcare employees' performance. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 16(59), 124-143.

---