SIGUNTANG
feunpal.id/journal/
Volume 4 , No. 2 Agustus 2026

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI LRT SUMSEL

Aldo Adityasa[1], Robi Arif Ajis[2], Henson Enjein Manurung[3]
[1,2,3] Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

Robiarifajis22@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperari LRT Sumsel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 58 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Disiplin kerja, motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut perusahaan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, produktif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. SDM merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan karena berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus penggerak dalam mencapai tujuan organisasi (Edy Sutrisno, 2011:87). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam pelaksanaannya, kinerja karyawan masih menghadapi berbagai permasalahan, seperti keterlambatan menyelesaikan pekerjaan, rendahnya tanggung jawab, kurangnya kerja sama, serta ketidakhadiran. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, termasuk kedisiplinan dalam kehadiran dan jam kerja. Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga berperan dalam mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas secara optimal, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Permasalahan disiplin kerja juga ditemukan pada Koperasi LRT Sumsel. Berdasarkan data absensi tahun 2024, rata-rata setiap bulan terdapat 6 karyawan yang terlambat, 4 karyawan yang izin, 7 karyawan yang pulang lebih cepat, dan 2 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Jumlah keterlambatan tertinggi terjadi pada April sebanyak 12 karyawan, sedangkan izin tertinggi terjadi pada Mei sebanyak 11 karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya permasalahan kedisiplinan yang berpotensi memengaruhi efektivitas dan kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi faktor yang penting untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi LRT Sumsel.
”

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi LRT Sumsel, Jalan Noerdin Pandji, Jakabaring Selatan, Kota Palembang, dengan jumlah karyawan sebanyak 58 orang. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi, arsip, laporan, dan sumber relevan lainnya. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh karyawan Koperasi LRT Sumsel sebanyak 58 orang dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan 58 responden yang merupakan karyawan Koperasi LRT SUMSEL. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan status pernikahan. Berdasarkan usia, kelompok terbesar adalah responden berusia 21–30 tahun, yaitu 23 orang atau 54,7%. Responden berusia 31–40 tahun berjumlah 18 orang atau 27,3%, sedangkan responden berusia 41–50 tahun dan lebih dari 50 tahun masing-masing berjumlah 5 orang atau 9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif.

Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 36 responden laki-laki atau 66,67% dan 22 responden perempuan atau 33,33%. Berdasarkan pendidikan terakhir, sebanyak 7 responden memiliki pendidikan SMA, 15 orang Diploma (D3), 27 orang Sarjana (S1), dan 9 orang Sarjana (S2). Dengan demikian, kelompok pendidikan terbesar adalah S1 sebesar 46,5%. Berdasarkan status pernikahan, terdapat 30 responden yang sudah menikah dan 28 responden yang belum atau tidak menikah.

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti. Nilai r tabel yang digunakan adalah 0,304 pada taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar daripada r tabel. Oleh karena itu, seluruh instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel juga memenuhi kriteria reliabilitas. Nilai Cronbach’s Alpha untuk disiplin kerja adalah 0,701, motivasi kerja 0,674, dan kinerja karyawan 0,716. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari standar minimum 0,600 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Artinya, instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang sama.

b. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, disiplin kerja merupakan variabel X1, motivasi kerja merupakan variabel X2, sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel Y. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan konstanta sebesar 14,548, koefisien disiplin kerja sebesar 0,428, dan koefisien motivasi kerja sebesar 0,215.

Koefisien disiplin kerja yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap. Demikian pula koefisien motivasi kerja yang positif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja juga diikuti peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

c. **Uji t atau Pengaruh Secara Parsial**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 3,843, lebih besar daripada t tabel 1,668, dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 1,953, yang juga lebih besar daripada t tabel 1,668, dengan nilai signifikansi 0,002. Dengan demikian, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kedua variabel yang diteliti mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara masing-masing.

d. **Uji F atau Pengaruh Secara Simultan**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 54,570, lebih besar daripada F tabel sebesar 3,986, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi LRT SUMSEL.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,634 atau 63,4%. Hal ini berarti variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 63,4% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 36,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis, penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi LRT SUMSEL. Secara parsial, disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula motivasi kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setelah perhitungan melalui Uji t, didapatkan hasil bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan nilai T hitung kedua variabel lebih besar dari nilai t tabel. Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 3.843, sedangkan t hitung untuk Motivasi kerja adalah 1,953. Keduanya lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,668. Berati H0 yang diterima.

1. Kedua variabel yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh stimultan terhadap Kinerja Karyawan, dikarenakan berdasarkan uji F, nilai F hitung adalah sebesar 54,570 atau lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,986. Berati H0 yang diterima.

2. Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini terlihat dari koefisien determinasi R^2 sebanyak 0,634 artinya, variabel Disiplin Kerja dan Motivasi dapat menjelaskan Variabel Kinerja Karyawan sebesar 63,4%, sedangkan sisanya ada 36,6% dijelaskan oleh variabel lainnya. Berati H0 yang diterima

Dengan demikian, hasil penelitian mengarah pada kesimpulan bahwa peningkatan disiplin dan motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting karena berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara tertib dan sesuai tanggung jawab. Motivasi kerja juga berperan dalam mendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaan dengan lebih baik. Meskipun demikian, masih terdapat 36,6% variasi kinerja yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh sebab itu, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi, tetapi masih terdapat faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

.DAFTAR PUSTAKA

Arikunto Suharsimi (2016) Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik PT Rineka Cipta Jakarta

Alam, I. K. 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor*. Penelitian Dosen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada IndonesiaY.A.I Jakarta.

Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Prenadameidia Group

Edy Sutrisno (2010) Budaya organisai kencana prenada media group Jakarta

Edy Sutrisno (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Predana media Group, Jakarta

Febriyan dan Siagian, 2020. (2020). Kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(2), 115-121.

G.R. Terry dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana

Hasibuan M (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi Akasara JakartaImam Ghozali, (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Universitas Di Ponegoro, Jakarta

Kuncoro M (2013) Metode Kuantitatif Teori dan APlikasi untuk bisnis dan ekonomi, UPP-AMP YKPN Yogyakarta

Mangkunegara A Prabu ((2017) Manajemen SUmber Daya Manusia untukperusahaan PT Remaja Rosdahkarya Bandung

Mathis, Robert L and Jackson, john H (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi kedua Bahasa Indonesia, PT Salemba empat Jakarta

Muhyadin, F.H. 2019. Pengaruh disipin kerja, komitmen Organisaional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Riniwati, Harsuko (2011) mendobrak Motivasi dan kinerja pendekatan pemberdayaan SDM UB Press Malang

Robbins, Stephen P (2012) Perilaku Organisai, Edisi sepuluh, Bahasa Indonesia,Indeks Kelompok Gramedia Jakarta

Rivai, V & Sagala D E (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk
perusahaan, Rajawali Pers.Jakarta

Sanusi, A (2016) Metode penelitian Bisnis, Salemba EMpat Jakarta

Santoso, S (2014) Satistik multivariat, PT Alex Media Komputindo Jakarta

Sondang P Siagian (2014) Manajemen Sumber Daya manusa, Bumi Aksara Jakarta

Sugiyono (2016) Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R & D Edisi Duapuluh alfabeta Bandung