

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. BRANTAS ABIPRAYA
KABUPATEN LUWU UTARA**

(EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. BRANTAS ABIPRAYA NORTH LUWU DISTRICT)

DEWI MAGEFIRA

¹Jurusan Program Studi Manajemen, ²Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

³Universitas Muhammadiyah Palopo. Jl. Jend Sudirman No. Km. 03, Binturu, Wara Sel,
Kota Palopo, Sulawesi Selatan 9122

Pos 92961.Email: dewimagefira12@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara, 2). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara. Disiplin kerja dan motivasi mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,80%, sedangkan sisanya sebesar 45,20% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at PT. Brantas Abipraya, North Luwu Regency. This research is a quantitative research with a descriptive approach. The population in this study are all employees who work at PT. Brantas Abipraya, North Luwu Regency. The number of samples in this study amounted to 33 people. The data analysis technique used is descriptive statistical test, classical assumption test and multiple regression analysis. The results showed that: 1). Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Brantas Abipraya, North Luwu Regency, 2). Motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Brantas Abipraya, North Luwu Regency. The results of the F test show that work discipline and motivation simultaneously (together) have a positive and significant effect on the performance of PT. Brantas Abipraya, North Luwu Regency. Work discipline and motivation have a contribution or influence on employee performance variables by 54.80%, while the remaining 45.20% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini dunia usaha tidak lagi dibatasi oleh sekat-sekat wilayah. Berbagai perusahaan mempunyai kesempatan untuk meluaskan jangkauannya. Dalam kondisi seperti ini dunia usaha dihadapkan pada suatu kompetisi yang sangat ketat. Karena hanya perusahaan dengan kondisi yang “prima” yang dapat bertahan dan bersaing dalam dunia usaha yang kompetitif ini. Untuk menciptakan perusahaan yang prima diperlukan peran dari para karyawan perusahaan. Kinerja karyawan dapat menentukan baik buruknya organisasi perusahaan.

Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam

sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu departemen yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Departemen sumber daya manusia mempunyai andil dalam mengembangkan potensi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan, motivasi, totalitas,

kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan perannya di perusahaan. Di sinilah departemen sumber daya manusia harus dapat mengelola potensi-potensi karyawan agar dapat mendorong kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu peran penting dari departemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan kesempatan kepada sumber daya manusia di perusahaan agar dapat berperan aktif dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2010). Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi, kesempatan dan faktor-faktor yang dapat mendorong

kinerja para karyawan di suatu perusahaan.

Salah satu potensi karyawan yang penting dalam mendorong kinerja adalah kedisiplinan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan (Sutrisno, 2010).

Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi

dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Untuk itu, suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para karyawan. Studi yang dilakukan Banni (2012) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Studi yang pernah dilakukan sebelumnya ini memperkuat argumentasi bahwa disiplin merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Adapun dampak negatif dari kurangnya disiplin kerja disebabkan oleh banyak hal, seperti peningkatan tujuan dan kemampuan individu yang tidak diiringi dengan perubahan tujuan dan kemampuan karyawan lainnya, perubahan kepemimpinan, penegakan sanksi hukum, dan pengawasan dari perusahaan terhadap

karyawannya. Kondisi ini tentu saja dapat merugikan perusahaan, salah satunya tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan serta dapat menimbulkan konflik internal perusahaan, jeleknya karier karyawan dalam suatu perusahaan, memakan gaji buta dan juga dapat dipecah atau pemutusan hubungan kerja dari perusahaan.

Selain disiplin kerja, salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik

kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan baik dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuatu yang diinginkan organisasi. Seorang pegawai yang bermotivasi biasanya bersifat enerjik dan semangat dalam menjalankan sesuatu secara konsisten dan aktif mencari peran dengan tanggung jawab yang lebih besar.

Tidak ada keberhasilan maksimal yang dilakukan tanpa adanya motivasi, baik dari pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri. Menurut Melayu (2011) motivasi merupakan cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Adapun dampak negatif dari motivasi kerja yang rendah adalah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya alhasil kinerja yang dihasilkan juga tidak memuaskan dan dapat merugikan perusahaan.

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan

penentuan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Dalam beberapa lembaga, disiplin dan motivasi kerja masih sangat rendah dimana dari segi kebutuhan penghargaan jarang sekali perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi adapun penghargaan berupa uang itu tidak sesuai dengan apa yang karyawan dedikasikan kepada perusahaan. Untuk disiplin kerja masih adanya perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan harapan

pimpinan/perusahaan seperti karyawan yang sering datang terlambat, adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, dan tidak adanya teladan pemimpin.

Penelitian ini dilatar belakangi juga oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Priyono, Marjuki dan Yoyok Soesatyo (2016) berdasarkan penelitian bahwa ada pengaruh positif dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Brigita Ria Tumilaar (2015) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin,

kepemimpinan, dan motivasi secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja. Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini (2016) adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Sari, Y.K (2014) hasil penelitian membuktikan aspek disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, kinerja pegawai harus diimbangi dengan kedisiplinan pegawai terhadap perusahaan dan motivasi dapat mendorong kinerja pegawai karna tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan disiplin dan motivasi yang di

dapat maka akan sulit terwujud tujuan yang akan dicapai dan disiplin merupakan sikap ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap perusahaan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara”.

METODE PENELITIAN

3.1 Desain dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post facto* asosiatif kausal yang struktural menggunakan alat bantu ilmu statistik bersifat inferensial dan deskriptif. Penelitian ini bersifat *ex-post facto*

yang tergolong dalam tingkatan asosiatif dalam bentuk kausal karena penelitian ini tidak menggunakan perlakuan yang sifatnya manipulasi atau bentuk percobaan (eksperimen) terhadap variabel-variabel penelitian.

Karakteristik penelitian *ex-post facto* pada judul penelitian bahwa pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, akan meneliti peristiwa yang telah terjadi sehingga data tentang perilaku pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diperoleh akan membantu mengetahui faktor penyebab yang memungkinkan terjadinya kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan organisasi.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Brantas Abipraya yang terletak di

Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara yang terdiri dari 33 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang di ambil dari populasi

harus betul-betul representatif (mewakili).

Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

1. Data Kuantitatif

Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

2. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari PT. Brantas Abipraya tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan

informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

3.4.2 Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data adalah penelitian subyek darimana data diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber data yaitu:

- a) Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara.
- b) Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket, dan dokumentasi, yang sebagian tidak terstruktur sebagai penunjang untuk kelengkapan analisis data penelitian.

1. Angket

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Dalam hal ini, teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara.

Berdasarkan penelitian ini, butir-butir instrumen angket yang disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap dan persepsi tentang variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang

menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Penggunaan skala likert pada setiap variabel yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). Pemberian bobot terhadap pernyataan positif dimulai dari 4,3,2,1 sedangkan pernyataan negative pemberian bobot dimulai dari 1,2,3,4.

2. Dokumentasi

Penelitian ini juga menggunakan teknik dokumentasi, untuk melengkapi data awal penelitian diperlukan pengumpulan data dengan teknik dokumentasi yang berkaitan dengan data tentang jumlah karyawan maupun piagam karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara dan beberapa aspek lain yang berkaitan dengan penyusunan proposal ini. Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk

menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/tulisan, sertifikat, undang-undang dan sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Brantas Abipraya

PT Brantas Abipraya (Persero), yang juga disebut Abipraya, didirikan pada 12 November 1980 di Malang, Jawa Timur. Pendirian Perseroan diawali dari Proyek Perluasan Wilayah Sungai Brantas yang dikenal dengan Proyek Brantas. Inisiatif ini pertama kali digagas oleh Menteri Pekerjaan Umum dan Ketenagalistrikan, Ir. Sutami. Ide ini muncul ketika ia mengunjungi Proyek Karangates dan Selorejo pada tahun 1970.

Seiring dengan kapabilitasnya, Abipraya memperluas kegiatan usahanya dengan membangun jalan dan jembatan, infrastruktur transportasi (darat, laut dan udara) seperti pelabuhan dan bandara, listrik, gedung, sehingga Abipraya berkembang menjadi kontraktor umum.

Pada tahun 2011, kegiatan usaha diperluas menjadi konstruksi, industri, perdagangan, dan jasa melalui pembentukan anak perusahaan Abipraya, PT. Brantas Energi. Abipraya optimis Brantas Energi dapat berkembang dan tumbuh sebagai pengembang PLTA terkemuka di Indonesia, serta mendukung program pembangunan pembangkit listrik 35.000 MW yang baru dan terbarukan. Mengikuti perkembangan bisnis Perseroan, pada tahun 2019, Perseroan memiliki dua

unit fasilitas Beton Pracetak yang berlokasi di Gempol dan Subang yang memproduksi beberapa jenis beton, yaitu *corrugated concrete sheet pile*, *flat prestress concrete sheet pile*, *girder* dan *ditch*. Pendirian pabrik beton dimaksudkan untuk mendiversifikasi bisnis Perseroan dan melayani kebutuhan produk beton untuk proyek-proyek yang sedang dikerjakan Perseroan.

Saat ini Brantas Abipraya memiliki tiga Divisi Operasi. Yaitu Divisi Operasi 1 yang fokus pada Bangunan, Divisi Operasi 2 yang fokus pada pengembangan Sumber Daya Air, dan Divisi Operasi 3 yang fokus pada pembangunan Jalan dan Jembatan. Selain itu, Perseroan juga memiliki dua penunjang bisnis yaitu Abipraya Properti untuk bisnis properti, Abipraya Peralatan dan Precast untuk memenuhi bisnis alat

berat dan untuk melayani kebutuhan produk beton.

Abipraya mengadopsi standar 'praktik terbaik' baik secara nasional maupun internasional dalam menjalankan operasinya. Standar ini mencakup sistem manajemen mutu, sistem manajemen lingkungan, dan sistem manajemen keselamatan dan kerja (K3). Sistem pengelolaan diterapkan dalam operasi sehari-hari dan penerapannya akan diverifikasi oleh pihak eksternal. Untuk memenangkan persaingan di industri konstruksi, Abipraya juga mengambil langkah strategis dengan terus meningkatkan pengembangan Sumber Daya Manusia untuk memenuhi tuntutan dunia industri yang terus berkembang. Perseroan memandang bahwa Sumber Daya Manusia bukan hanya aset Perseroan tetapi juga Sumber Daya Manusia,

Investasi serta Mitra Strategis yang berperan penting dalam mengoptimalkan pertumbuhan bisnis.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya Luwu Utara. Penelitian ini memperoleh hasil penelitian setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dan menggunakan regresi linear berganda dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu

Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara.

Hasibuan (2013:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Hal tersebut tentunya juga berlaku bagi karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara yang harus memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja. Seperti yang diketahui bahwa PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara merupakan salah satu perusahaan

yang bergerak dibidang konstruksi, sehingga tingkat risiko dalam bekerja sangat tinggi maka diperlukan ketaatan dan kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan maupun standar operasional prosedur dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting. Semakin tinggi karyawan mematuhi aturan dalam bekerja di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara maka kesalahan dan risiko kerja akan semakin rendah. Dalam perusahaan dengan tingkat risiko kerja yang tinggi, maka kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja merupakan hal yang mutlak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Nursasongko (2012) yang menyatakan bahwa dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi maka kinerja dapat ditingkatkan, oleh sebab itu kesuksesan organisasi dapat

dicapai melalui disiplin kerja yang tinggi dari pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brantas Abiparaya Kabupaten Luwu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja akan mampu mendorong kinerja yang semakin meningkat.

Motivasi kerja seorang karyawan dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun adanya motivasi dari luar diri karyawan. Jika motivasi dalam diri seorang dalam bekerja tinggi, maka kondisi itu akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena kinerjanya akan tinggi. Selain itu harus didukung pula dengan adanya motivasi dari luar yaitu yang berasal dari pimpinan/atasan. Dengan adanya perhatian dari atasan kepada bawahan juga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dan kepuasan kerja dari karyawan juga akan didapatkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hakim (2006:52) yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Dan didukung pula oleh pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2013) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi bila pegawai diberikan motivasi, maka ia akan lebih mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan dan atasan harus

menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan pegawainya agar kedua belah pihak dapat mencapai tujuannya.

Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori *heirarki theory* yang dikemukakan oleh Maslow, bahwa motivasi yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan serta didukung pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erga Adnan Ramtha (2017) dan Nova Syafrina (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan peningkatan kinerja karyawan.

Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal

oleh pihak perusahaan, maka kinerja karyawan perusahaan akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju di tahun-tahun selanjutnya.

Besarnya kontribusi atau pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,80%, sedangkan sisanya sebesar 45,20% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oki Agustian (2019) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja akan mampu

mendorong kinerja yang semakin meningkat.

3. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara. Variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 54,80%, sedangkan sisanya sebesar 45,20% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk Pimpinan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara
Diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan

motivasi kerja, Jika perlu motivasi para karyawan lebih diperhatikan lagi agar kinerja karyawan lebih meningkat dari periode sebelumnya.

2. Untuk Karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara
Diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi kedisiplinan dalam bekerja, agar risiko kerja dapat berkurang serta kinerja akan semakin baik.

3. Untuk Penelitian Selanjutnya
Penelitian ini hanya menguji 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi, maka disarankan untuk peneliti selanjutnya agar menguji variabel-variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

Artana, I Wayan Arta. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan*

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Banni, M. 2012. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) Wilayah Kaltim Area Samarinda*, Universitas Mulawarman.

Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. 2015. *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS.

Dewi, Kartika, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.

Ekhsan, Muhamad, 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.13 No.1 2019. ISSN 1978-2586 EISSN 25974823.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Griffin, R.W. 2003. *Manajemen: Teori & Praktek*. Jakarta. Erlangga.

- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Liyas Nata Jeli, Primadi Reza. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni.
- Made, N., Yudiningsih, D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., Manajemen, J., & Ganesha, U. P. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 4.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrid dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, Sjafrid. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moch As'ad. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muchdarsyah. Sinungan. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- M. Subana dan Sudrajat. 2005. *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II. Bandung: Pustaka Setia.
- Nanang Martono. 2010. *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Nova, Miranda Almira. 2019. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Novalena, Ella, 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) Kota Palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nursasongko, Ginanjar Sigit. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Kekaryawanan Daerah Kabupaten Pemalang)*". Skripsi Universitas Diponegoro. Semarang
- Oki Agustian. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Olivia Theodora. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sejahtera Motor Gemilang*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015).
- Priyono, Marzuki And Yoyok Soesatyo. 2016. *Influence Of Motivation And Discipline On The Performance Of Employees (Studies On, Cv Eastern Star Home In Surabaya)*". *Journal of Global Economics, Management and Business Research* 5(3): 212-220, 2016 ISSN: 2454-2504
- Ramatha, E.A. 2017. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada SMP Negeri 3 Surakarta)*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Rivai Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan: dari Teorike Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, D. E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Pelaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Rovinda, P. S., & Syarifuddin, S, 2021. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 5(1), 56–71. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v5i1.3734>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. 2017. *International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348. <http://www.econjournals.com>
- Sari, Y. K. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Setyawan, F., & Dewi, K. 2017. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia*, 03(05), 1471–1490. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/7951/6528/>
- Setiyawan, B., & Waridin. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. *JRBI*. Vol 2 No. 2 Hal: 181198.
- Siagian, S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, Bedjo. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2015. *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. cetakan II. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sulistya, A., T. & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. JENIUS. Vol. 3, No. 1, September.
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Syaifuddin Azwar. 2013. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Syamsi, Ibnu. 2001. *Organisasi dan Manajemen*. Fisipol UGM: Yogyakarta.
- Uha, I. N. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Tumilaar, B. R. 2015. *Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Sulut*. Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 787-797 ISSN 2303-1174.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.