

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BALAI TEKNIK BENDUNGAN
KEMEN-PUPR****Citra Salsabilla¹, Rony Edward Utama², Kosasih³**^{1,2} Universitas Muhammadiyah Jakarta³Universitas Mercu Buana

citralsalsabilla03@gmail.com

r.edwardutama@umj.ac.id

k.kosasih@mercubuana.ac.id

Informasi artikel

Diterima :

21 Februari 2023

Direvisi :

11 Mei 2023

Disetujui :

15 Mei 2023

ABSTRACT

This study examines and analyzes the influence of work motivation and discipline on employee performance. The data analysis method used is a quantitative associative by testing the hypothesis. The research source used is primary data. The sampling technique used was a saturated sample, with a total of 35 respondents who were civil servants (PNS) who were tested. The data was required using a questionnaire distributed via Google Form to the Dam Engineering Center employees of the Ministry of Public Works and Public Housing. Data analysis in this study used IBM SPSS Statistics V.20. The results of this study indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance with a t count $> t$ table ($4.248 > 2.037$), with a significance value of 0.000 less than 0.05 or 5% ($0.000 < 0.05$). Work discipline has no positive and insignificant effect on employee performance with a t count $< t$ table ($0.290 < 2.037$), with a significance value of 0.773, which is greater than 0.05 or 5% ($0.773 > 0.05$).

Keywords : *Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi masalah bagi perusahaan untuk bertahan di dalam era globalisasi. Sumber daya manusia berperan penting dalam perusahaan. Walaupun didorong dengan sarana dan prasarana memadai serta sumber daya yang berlebihan, namun tanpa adanya dorongan sumber daya manusia yang andal, kegiatan di dalam suatu perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik dan lancar. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia ialah kunci pokok yang perlu diperhatikan kebutuhan-kebutuhannya.

Sumber daya manusia adalah hal yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu pelaksanaan kegiatan perusahaan. Permintaan suatu perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah-ubah. Perubahan perlu mendapatkan dukungan dan dorongan dari manajemen puncak sebagai langkah utama yang

penting untuk dilaksanakan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi serta menentukan kemajuan dari suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan semakin tinggi atau semakin baik maka perusahaan semakin mudah untuk mencapai suatu tujuan. Namun sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka perusahaan dapat mengalami suatu kendala dalam mencapai suatu tujuan. Dengan adanya dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, pendampingan, bimbingan, pelatihan, dan pengembangan maka akan mempermudah penilaian kinerja yang objektif.

Berdasarkan Tabel 1.1, tampak bahwa terjadinya fluktuasi pada nilai sasaran kinerja pegawai (SKP) yang berindikator rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh ASN mengalami penurunan pada 2018, mengalami kenaikan pada 2019, dan turun lagi pada 2020.

Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu Suparyadi (2015: 417). Sementara menurut Hasibuan (2013: 143), motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Pemberian motivasi terhadap karyawan sangatlah penting dalam setiap perusahaan. Alasannya, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong diri mereka untuk bekerja lebih semangat dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Ardana, dkk., 2012: 193). Tanpa motivasi, karyawan tidak dapat melakukan atau melampaui standar kerja mereka sehingga kinerjanya tidak memuaskan. Dengan kata lain, motivasi kerja tidak terpenuhi. Sekalipun karyawan memiliki tingkat kemampuan kerja yang tinggi, namun jika tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, hasil pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Selain motivasi, disiplin merupakan variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang efektif tidak hanya didorong oleh motivasi, tetapi juga oleh disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah tata cara mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar aturan atau prosedur. Menurut Rivai (2018: 183), disiplin kerja adalah suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi dan menjalankan segala peraturan di dalam perusahaan.

Dari hasil penelitian terdahulu, diketahui bahwa terdapat *gap* dari perbedaan hasil penelitian terdahulu, dan dirangkum dalam Tabel 1.1 berikut. Selanjutnya, penulis akan mengkaji ulang untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Research Gap

No	Peneliti	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
1	Ina Shintya (2019)	Motivasi	Kinerja	Berpengaruh
		Disiplin		Berpengaruh
2	Yanti Komala Sari (2014)	Motivasi	Kinerja	Tidak Berpengaruh
		Disiplin		Berpengaruh
3	Rianasari Bimanti Esthi dan Yustia Nadia Marwah (2020)	Motivasi	Kinerja	Berpengaruh
		Disiplin		Berpengaruh

Sumber: Penulis.

Berdasarkan temuan perbedaan hasil-hasil penelitian sebelumnya, penulis ingin meneliti apakah benar bahwa keberhasilan organisasi yang dapat dilihat dari kinerja organisasi dipengaruhi oleh dorongan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi. Hal tersebut akan dibuktikan melalui penelitian ini yang diberi judul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Teknik Bendungan Kementerian PUPR.”

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2013: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Moeheriono (2012: 95), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Motivasi

Menurut Ardana, dkk. (2012: 193), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak. Pada hakikatnya, kekuatan tersebut ada secara internal dan eksternal serta dapat positif atau negatif. Untuk mengarahkannya, sangat bergantung pada ketangguhan sang manajer. Sementara, motivasi kerja adalah kekuatan yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja atau melakukan pekerjaannya.

Menurut Winardi (2016: 6), motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan oleh dirinya sendiri, atau sejumlah kekuatan luar yang berupa imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat memengaruhi hasil kinerja seseorang baik secara positif maupun negatif.

Disiplin

Menurut Hamali (2016: 214), disiplin kerja adalah kekuatan yang berkembang di dalam diri karyawan dan bisa membuat karyawan mampu melakukan penyesuaian diri dengan sukarela terhadap keputusan peraturan dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Mangkunegara (2012: 129), disiplin merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin adalah penerapan manajemen untuk memperkuat standar organisasi.

Menurut Hasibuan (2011: 193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal tersebut mendorong gairah kerja dan pada akhirnya mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Petrina Gabriella dan Hendy Tannady (2019) <i>Seminar Nasional</i>	“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi”	Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja	-	a. Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah SMAN 8 Bekasi. b. Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan

	<i>Sains dan Teknologi Informasi (Sensasi)</i>				signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. c. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi.
2.	Yanti Komala Sari (2014) <i>Jurnal Tepak Manajemen Bisnis</i> 6(2), 119–127	“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Patra Komala di Dumai”	Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan	a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. b. Motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja. c. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada PT Patra Komala.
3.	I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari dan I Gusti Salit Ketut Netra <i>Doctoral dissertation</i> , Universitas Udayana	“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali”	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja	Komunikasi	a. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. b. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. c. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.
4.	Agus Ikhsan Bagaskara dan Edy Rahardja (2018) <i>Diponegoro Journal of Management</i> , 7(2), 80–90	“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Cen Kurir Indonesia, Jakarta)”	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja	Kepuasan kerja	a. Hasil pengujian hipotesis motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. b. Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. c. Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, dan Lukmanul	“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja	Lingkungan kerja dan gaya	a. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

	Hakim (2020) <i>Jurnal Bening</i> 7(2)	Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam”		kepemimpinan	Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. b. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. c. Secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. d. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.
6.	Ina Shintya (2019) <i>Doctoral dissertation</i>	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”	Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja	-	a. Secara parsial motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. b. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. c. Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
7.	Suparno dan Sudarwati (2014)	“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi	Motivasi dan disiplin kerja	Kompetensi	a. Variabel bebas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan

	<i>Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta</i> 12(1), 116–176	terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen”	terhadap kinerja		Kabupaten Sragen. b.Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. c. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. d.Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
8.	Raniasari Bimanti Esthi dan Yustia Nadia Marwah (2020) <i>Forum Ekonomi</i> 22(1)	“Kinerja Karyawan: Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT Asahi Indonesia”	Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja	-	a. Hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. b. Hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Sumber: Diolah dari berbagai sumber.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka (Sugiyono, 2018: 13). Peneliti akan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner yang bersangkutan dengan variabel yang akan diteliti, hasil kuesioner tersebut akan diolah secara statistik yang akan memberikan hasil nilai dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2010: 53), penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya (tingkat kejelasan) ialah penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan kedudukan variabel- variabel yang lain. Sementara menurut Sofyan Siregar (2015: 7), jenis penelitian menurut tingkat eksplanasinya dapat dikategorikan sebagai berikut.

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau independen, baik satu variabel maupun lebih, tanpa dibandingkan atau dihubungkan dengan variabel yang lain.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Di sini, variabelnya masih sama dengan variabel mandiri, tetapi untuk sampel yang lebih dari satu atau dalam waktu berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh maupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih, yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penulis ingin mencoba mengetahui hubungan tiga variabel, yaitu dua variabel bebas, Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan satu variabel terikat, Kinerja Karyawan (Y).

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Mangkunegara (2013: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kuantitas hasil	a. Prestasi b. Pencapaian target
			2. Kualitas hasil	a. Keterampilan b. Kepuasan Inisiatif
			3. Ketepatan waktu	a. Tingkat kehadiran b. Tingkat ketaatan
			4. Efektivitas	a. Nilai-nilai apresiasi kerja b. Sumber daya manusia secara efektif
			5. Tanggung jawab (Robbins, 2012: 155)	a. Kepuasan kerja b. Hasil kerja
2.	Motivasi Kerja (X1)	Menurut Ardana, dkk (2012: 193), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, dapat positif atau negatif. Untuk mengarahkannya, sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Sementara, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.	1. Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>)	a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas b. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan c. Kebutuhan untuk mencapai prestasi tertinggi d. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
			2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>)	b. Kebutuhan untuk diterima c. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antarkaryawan d. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
			3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>) (Rivai, 2016: 837)	a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh b. Kebutuhan untuk mengembangkan

				kekuasaan dan tanggung jawab c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing
3.	Disiplin Kerja (X2)	Menurut Hamali (2016: 214), disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.	1. Taat terhadap aturan waktu	a. Jam masuk kerja b. Jam pulang kerja c. Jam istirahat
			2. Taat terhadap peraturan organisasi (Sutrisno, 2017: 94)	a. Peraturan tentang cara berpakaian b. Bertingkah laku dalam pekerjaan

Sumber: Diolah penulis.

Sumber Data, Tempat, dan Waktu Penelitian

1. Sumber Data

Menurut Husein Umar (2013: 42), sumber data dapat dibedakan sebagai berikut.

- a. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, penulis melakukan survei lapangan dengan metode kuesioner. Skala pengukuran kuesioner yang digunakan adalah skala likert.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil pengolahan lebih lanjut data primer dan disajikan dalam bentuk diagram atau tabel oleh pengumpul data primer atau pihak lain.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data penunjang.

2. Tempat Penelitian

Guna memperoleh data yang diperlukan sebagai penunjang dalam melakukan penelitian, peneliti mengadakan penelitian pada lokasi sumber data yang dilaksanakan pada Balai Teknik Bendungan Kementerian Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR) yang berada di Jalan Sapta Taruna Raya Komplek PU Pasar Jumat, Jakarta Selatan, 12310.

3. Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian terhitung mulai bulan September 2022 sampai dengan Desember 2022

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010: 80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan Balai Teknik Bendungan Kementerian Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR). Jumlah populasi penelitian ini adalah 60 orang yang terdiri atas 35 pegawai negeri sipil (PNS) dan 25 karyawan nonpegawai negeri sipil (non-PNS).

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 118), sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Keunggulan dalam menggunakan sampel yaitu sebagai berikut.

- a. Mempermudah penelitian.
- b. Penelitian lebih efisien.
- c. Cermat dalam pengumpulan data.

Ketika jumlah populasi besar atau sangat besar, peneliti mungkin tidak dapat mempelajari semua yang ada pada populasi karena adanya keterbatasan dalam hal waktu, dana, dan tenaga. Oleh karena itu, peneliti dapat mengambil dan menggunakan sampel dari populasi yang ditelitinya. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi sehingga harus benar-benar representatif. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang akan digunakan juga harus diperhatikan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 121), terdapat dua teknik pengambilan sampel yang dapat digunakan, yaitu sebagai berikut.

a. Probability Sampling

Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *area (cluster) sampling* (teknik pengambilan sampel menurut daerah).

b. Nonprobability Sampling

Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, teknik pengambilan sampel sistematis, aksidental, kuota, bertujuan (*purposive*), jenuh, dan *snowball*.

Berdasarkan beberapa jenis teknik pengambilan sampel di atas, untuk mendapatkan sampel yang menggambarkan populasi maka teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel jenuh adalah penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2017: 85). Jumlah populasi sampel dalam penelitian ini adalah 35 pegawai negeri sipil (PNS). Oleh karena jumlah populasi sampel kurang dari 100 responden maka teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh.

Dengan demikian, sampel penelitian ini yaitu 35 responden meliputi 35 orang pegawai negeri sipil (PNS) Balai Teknik Bendungan Kementerian Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR). Untuk menghindari subjektivitas dalam penentuan sampel maka sampel diambil dari populasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang umum, di antaranya adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2012: 145) menyebutkan bahwa observasi merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dalam observasi, proses yang terpenting adalah pengamatan dan ingatan.

Wawancara digunakan sebagai metode data apabila peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur (peneliti telah mengetahui informasi apa

yang akan diperoleh) ataupun tidak terstruktur (peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap sebagai pengumpulan datanya) dan dapat dilakukan baik secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (menggunakan telepon).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode ini merupakan metode pengumpulan data yang telah efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang cukup luas.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data kuesioner. Sekumpulan daftar pertanyaan atau pernyataan diajukan kepada responden untuk menjawabnya. Pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner bersifat tertutup, artinya responden tidak diberikan kesempatan memberikan jawaban di luar pilihan jawaban yang sudah diberikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.777	10.290		.561	.578
Motivasi Kerja	.855	.201	.688	4.248	.000
Disiplin Kerja	.068	.235	.047	.290	.773

*Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada Tabel 4 maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 5,777 + 0,855 X_1 + 0,068 X_2$$

Koefisien persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut.

- $\alpha = 5,777$ mempunyai arti jika X (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) = 0 (nol) maka Y (Kinerja Karyawan) akan menjadi sebesar 5,777 poin.
- $\beta_1 = 0,855$ menunjukkan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja memiliki arah regresi positif, di mana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai X1 (Motivasi Kerja) maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,855 poin.
- $\beta_2 = 0,068$ menunjukkan koefisien regresi variabel Disiplin Kerja memiliki arah regresi positif, di mana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai X2 (Disiplin Kerja) maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,068 poin.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berguna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas,

yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), terhadap variabel terikat atau dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.487	4.08943

*Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.

Berdasarkan Tabel 5, nilai R Square atau R^2 sebesar 0,514. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,517 atau 51,7%. Sisanya sebesar 48,3% (100% – 51,7%) ditentukan oleh variabel lain.

3. Uji Signifikan secara Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh signifikan secara parsial dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), yaitu pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui nilai t statistik tabel, ditentukan tingkat signifikansi 5% (0,05) dengan derajat kebebasan $df = (n - k - 1)$, di mana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Hasil uji t (uji secara parsial) menggunakan program IBM SPSS Statistics V.20 dapat dilihat dalam Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.777	10.290		.561	.578
1 Motivasi Kerja	.855	.201	.688	4.248	.000
Disiplin Kerja	.068	.235	.047	.290	.773

*Dependent Variable: Kinerja

Karyawan Sumber: Hasil olah data SPSS 20.

Dari hasil *output* SPSS V.20 pada Tabel 6 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji t, dapat diketahui t hitung > t tabel (4,248 > 2,037) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Balai Teknik Bendungan Kementerian Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR).

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji t, dapat diketahui t hitung < t tabel (0,290 < 2,037) dan nilai signifikansi sebesar 0,773 > 0,05 atau 5% sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Balai Teknik Bendungan Kementerian

Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR).

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $(4,248 > 2,037)$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 di mana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Teknik Bendungan Kementerian Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR).

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai $(0,290 < 2,037)$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,773 di mana nilai sig. lebih besar dari 0,05 atau $0,773 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Teknik Bendungan Kementerian Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR).

Refleksi Tauhid

1. Kinerja Karyawan

Definisi dari kinerja adalah *output* yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam suatu periode. Untuk mengetahui kinerja total pada suatu pekerjaan, dapat dilakukan dengan mencari rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting.

Dalam Islam, kinerja merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat sehingga bisa menjadi motivasi untuk menciptakan karya yang berkualitas. Allah SWT telah berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al Fath ayat 29 sebagai berikut.

“Nabi Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengannya bersikap keras terhadap orang-orang kafir (yang bersikap memusuhi), tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud (bercahaya). Itu adalah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu makin kuat, lalu menjadi besar dan tumbuh di atas batangnya. Tanaman itu menyenangkan hati orang yang menanamnya. (Keadaan mereka diumpamakan seperti itu) karena Allah hendak membuat marah orang-orang kafir. Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari rida Allah Swt. dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Ketika kedua hal tersebut dijadikan landasan seseorang dalam bekerja atau berkarya maka akan dihasilkan kinerja yang baik pula.

Dalam Islam, Allah Swt. menyukai hamba-Nya yang bekerja, berkarya, dan terampil dalam pekerjaannya (profesional atau ahli). Dalam sebuah hadis disebutkan bahwa barang siapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza Wa Jalla (HR. Ahmad).

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja setiap orang berbeda, tetapi ada orang yang bekerja lebih keras dari

yang lain. Kebanyakan orang ingin bekerja lebih keras ketika mereka tidak menghadapi hambatan untuk mencapai sesuatu yang diharapkan. Selama keinginan untuk bekerja kuat, semakin besar kemungkinan seseorang akan lebih konsisten dengan tujuan kerjanya. Ada juga yang memiliki motivasi atau keinginan untuk bekerja tanpa mengharapkan hasil. Hal ini karena seseorang mendapatkan kegembiraan dan kebahagiaan bahkan dalam kondisi dan situasi yang sulit dan rumit.

Dalam Islam, motivasi kerja adalah semangat seseorang untuk bekerja mencari nafkah, yang merupakan bagian dari ibadah. Bekerja tidak dilakukan untuk mengejar kehidupan hedonistik atau kesenangan semata, bahkan tidak untuk status dan kekayaan dengan cara apa pun, tetapi untuk ibadah. Dalam pandangan Islam, bekerja untuk mencari nafkah merupakan hal yang istimewa. Allah Swt. telah berfirman dalam Al-Qur'an Surah Ar-Ra'd Ayat 11 pentingnya manusia untuk berusaha, sebagai berikut.

“Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Setiap usaha yang dilakukan manusia, tidak ada yang sia-sia di mata Allah Swt. Usaha sekecil apapun akan diberi imbalan, dan imbalan tersebut setimpal sesuai amal yang telah dikerjakan. Jadi, sebenarnya tidak ada alasan bagi manusia untuk bermalas-malasan dalam berkarya maupun bekerja. Pekerjaan apapun akan mendapat imbalan selama pekerjaan itu halal dan tidak merugikan sesama makhluk ciptaan Allah Swt. Memiliki motivasi kerja dan kemauan bekerja menurut Islam bukan semata untuk mencari uang, tetapi serupa dengan seorang mujahid, diampuni dosanya oleh Allah Swt., dan tentu saja bekerja yang dilandasi dengan niat ibadah adalah sebuah kewajiban seorang hamba kepada Allah Swt.

3. Disiplin Kerja

Disiplin adalah ketaatan pada penghormatan dan pelaksanaan suatu sistem yang menuntut orang untuk tunduk pada keputusan, perintah, dan peraturan yang berlaku. Banyak ayat ajaran Islam dalam Al-Qur'an dan hadis yang mengatur tata tertib mengikuti aturan yang telah ditetapkan, sebagaimana Allah Swt. telah berfirman dalam Al-Qur'an Surat An Nisa ayat 59 sebagai berikut.

“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).”

Rasulullah saw. bersabda dalam suatu riwayat hadis sebagai berikut.

“Dari Ibnu Umar, dari Nabi Shallallahu alaihi wa sallam, beliau bersabda, seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat maka tidak wajib untuk mendengar dan taat” (HR. Bukhari Muslim).

Jadi, ayat dan hadis mengenai sikap disiplin tersebut seharusnya diterapkan dalam

dunia kerja, mulai dari disiplin dalam mentaati pemimpin dan disiplin untuk tidak menyalahgunakan waktu. Apabila karyawan menerapkan disiplin maka pekerjaan akan terselesaikan tepat pada waktunya dan kualitas pekerjaan akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung lebih besar dari t tabel ($4,248 > 2,037$). Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 di mana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Teknik Bendungan Kementerian Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR).
2. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,290 < 2,037$). Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,773 di mana nilai sig. lebih besar dari 0,05 atau $0,773 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Teknik Bendungan Kementerian Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan serta kesimpulan yang diperoleh, dapat diberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan. Adapun saran-saran yang diajukan adalah sebagai berikut.

1. Dalam hal motivasi kerja, instansi harus memperbaiki dan meningkatkan penyediaan fasilitas kerja. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara saling menghargai hasil, memberikan uraian tugas yang jelas kepada karyawan, serta memberikan suatu pekerjaan yang menantang untuk karyawan agar dapat memunculkan ide dan kreasi baru sehingga karyawan dapat lebih termotivasi dan terpacu untuk berkembang menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang.
2. Dalam hal disiplin kerja, instansi perlu untuk mengambil langkah-langkah yang mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik lagi.
3. Untuk penelitian yang akan datang, disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain motivasi dan disiplin kerja yang tentunya dapat memengaruhi variabel dependen kinerja. Disarankan pula untuk menambah jumlah sampel dan kriteria sampel sehingga target penelitian dapat tercapai dengan baik.

REFERENSI

- Ardana, I K., Mujiati, N. W., & Utama, I W. N. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 80–90.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2(1).
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Center for Academic

Publishing Service.

- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kemenag.go.id. 2022. *Qur'an Kemenag*. <https://quran.kemenag.go.id/>.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*, 7(2), 178–192.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Prabasari, I. G. A. A. M., & Netra, I G. S. K. (2013). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4).
- Rivai, V. (2010). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. PT Raja Grafindo.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. PT Raja Grafindo.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2012). *Manajemen*. Erlangga.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119–127.
- Shintya, I. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. UMSU Repository. <http://repository.umsu.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6369/Skripsi%20Ina%20Shintya%20-2019%20Full%20Lampiran.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Sudarwati, S. D. (2014). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 116–176.
- Sugiono. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia-menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Andi.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Umar, H. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis*. Rajawali.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam manajemen*. PT Rineka Cipta.