

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAKOTA CARGO DENPASAR

¹I Komang Diky Astawa, ²Wayan Mendra, ³Tjok Istri Sri Harwathy
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: astawadeki@gmail.com

ABSTRACT

Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an organization, in accordance with their respective responsibilities and authorities in an effort to achieve organizational goals. Factors that can affect employee performance are work motivation and work discipline. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT Dakota Cargo Denpasar. The location of this research was conducted at PT. Dakota Cargo Denpasar which is located on Jl. Cargo game no.139 kel. Ubung kaja, Denpasar, with the object of research at PT. Dakota Cargo Denpasar is Motivation, Work Discipline and Employee Performance. The population in this study is a group of people, namely all employees of PT. Dakota Cargo Denpasar, which amounted to 37 people, with the number of samples using the entire existing population will be used as research respondents, as many as 37 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that motivation had a positive and significant effect on employee performance at PT. Dakota Cargo Denpasar. This means that the better the motivation given to employees will improve performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Dakota Cargo Denpasar. This means that the better the work discipline you have, the more employees you will have.

Keywords: *motivation, work discipline, employee performance.*

I. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Satedjo (2017) bahwa sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya - upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang

baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan dalam (Khumaedi, 2016) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dan proses penarikan, kelekasi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja supaya dapat memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan mengembalikannya kepada masyarakat secara utuh agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Prawirosentono dalam (Fachreza, 2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing - masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

Pada PT. Dakota Cargo Denpasar, sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, maka pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan hingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Berikut ini adalah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dengan bagian keuangan dari perusahaan PT.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa jumlah pengiriman mengalami pasang surut selama periode bulan Januari - Desember tahun 2020. Total pendapatan yang tercapai rata-rata persentase 59,52.

Jumlah pengiriman terendah yaitu pada bulan September sebesar 5.794/unit pengiriman dengan total pendapatan Rp. 346.910.000 dan jumlah tertinggi yaitu pada bulan Desember sebesar 9.649/unit dengan total pendapatan Rp. 484.735.000 pengiriman. Selain jumlah pengiriman, pada table 2 di atas dapat dilihat mengenai data target perusahaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Target yang diinginkan perusahaan sebesar Rp. 420.000.000/bulan sedangkan yang terjadi hanya 2 bulan yang dapat memenuhi target tersebut yaitu pada bulan Desember dan bulan Juni. Sedangkan pada bulan lain total pencapaian masih sangat jauh dari target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam (Kumarawati, 2017) bahwa motivasi adalah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri pegawai agar mampu mencapai tujuan. Menurut Sopiah dalam (Hasmalawati, 2018) bahwa motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Motivasi sebagai salah satu unsur penting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, maka pimpinan harus mampu memotivasi karyawan agar bersedia melaksanakan tugas dengan semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan divisi keuangan didapatkan data mengenai gaji, tunjangan dan bonus yang diberikan oleh perusahaan. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan pada PT. Dakota Cargo Denpasar dengan melihat motivasi dari segi finansial.

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa karyawan dibayar

bulanan. Gaji yang diberikan PT. Dakota Cargo Denpasar kepada karyawan sebesar Rp.2.000.000. dan akan dipotong sebesar Rp. 80.000/hari jika tidak masuk kerja. Tunjangan makan diberikan kepada karyawan sebesar Rp. 10.000 setiap hari kerja dan akan dipotong sebesar Rp. 10.000 jika tidak masuk kerja. Tunjangan hari raya untuk agama Hindu diberikan setiap hari raya Nyepi sebesar Rp. 1.000.000/orang, dengan jumlah karyawan yang beragama Hindu sebanyak 22 orang. Pada bulan Juli THR diberikan setiap Hari Raya Idul Fitri sebesar Rp. 1.000.000.000,-/orang, dimana jumlah karyawan beragama Islam sebanyak 3 orang, dan THR pada bulan Desember diberikan kepada karyawan yang beragama Kristen sebanyak 12 orang dengan THR sebesar Rp. 1.000.000.-/orang. Pemberian bonus pada bulan juni dan di bulan desember dikarenakan pencapaian target perusahaan yang melebihi dari target yang di tentukan. Bonus yang diberikan bergantung dari besarnya pendapatan yang di dapat pada bulan tersebut. Pada bulan juni diberikan bonus sebesar Rp. 300.000 sedangkan pada bulan desember sebesar Rp. 500.000 pada setiap karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prameswari (2015), Kumarawati, Satedjo dan Pawirosumarto (2017), Kasim (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tanjung (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasmalawati dan Nelizulfa (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil wawancara dengan 10 orang karyawan pada perusahaan PT. Dakota Cargo Denpasar keterlambatan pengiriman terjadi karena karyawan sering menunda pengiriman jika jadwal pengiriman diluar jam kerja karyawan tersebut. Alasannya karena karyawan mengeluhkan upah lembur yang tidak dibayarkan perusahaan. Besarnya biaya administrasi yang membebani perusahaan membuat perusahaan masih belum mampu membayarkan upah/gaji yang sesuai dengan upah minimum dan pendapatan yang didapat perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Menurut Sinambela (2016:331) bahwa disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja pada PT. Dakota Cargo Denpasar merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada di perusahaan. wawancara yang dilakukan untuk mencari tahu tentang disiplin kerja karyawan melalui tingkat absensi karyawan pada PT. Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran karyawan yang fluktuatif selama satu tahun terhitung dari bulan Januari hingga bulan Desember 2020. Persentase absensi terendah yaitu pada bulan Januari sebesar 2,65% dan absensi tertinggi pada bulan Juni yaitu sebesar 5,19%. Rata-rata tingkat absensi setiap bulan adalah 3,29%. Menurut Wijaya (2016:44) mengemukakan bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 persen per bulan masih dianggap baik, absensi melebihi 3 persen menunjukkan disiplin kerja yang kurang baik didalam suatu perusahaan. Besarnya jumlah hari kerja yang hilang cukup tinggi merupakan salah satu akibat kurangnya disiplin kerja karyawan. Kurangnya disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan dalam pencapaiannya memenuhi target.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prameswari (2015), Sutedjo dan Pawirosumarto (2017), Tanjung (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mangkunegara dan Waris (2015), Kempa dan Kumarawati (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Nelizulfa (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin perusahaan didapat

fenomena yang terjadi pada perusahaan mengenai disiplin kerja. Fenomena yang menjadi alasan dalam penelitian ini mengenai disiplin kerja yang dijumpai pada PT Dakota Cargo Denpasar adalah karyawan datang terlambat, jam istirahat yang sering melebihi dari yang ditentukan perusahaan serta bekerja sambil berincang-bincang. Perusahaan sudah menetapkan aturan tertulis mengenai pelanggaran - pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, seperti pemotongan upah jika karyawan datang terlambat dan jika keterlambatan sering dilakukan atau lebih dari 3 kali dalam sebulan maka akan diberikan surat peringatan pertama berupa sanksi penghapusan bonus pada bulan tersebut. Diharapkan peraturan ini dapat menekan sikap tidak disiplin karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hal-hal diatas, penulis ingin mengungkapkan apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi dan disiplin kerja dan mengangkat masalah ini menjadi bahan penulis, maka judul penelitian ini adalah "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dakota Cargo Denpasar". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar visi dan misi PT. Dakota Cargo Denpasar dapat tercapai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Resource Based View*

Paulus (2016:11) menyatakan bahwa teori *resourcebased view* dikenal sebagai sebuah teori yang melihat kemampuan sumber daya internal sebuah perusahaan dalam mengeksploitasi sumber daya internal untuk memunculkan keunggulan bersaing.

2.2 Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2016:12) bahwa motivasi kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti "bergerak" atau "menggerakkan" atau dorongan, keinginan, sebab serta alasan seseorang melakukan sesuatu. Afandi (2016:12) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Afandi (2016:13) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan hidup
- b) Kebutuhan masa depan
- c) Kebutuhan harga diri
- d) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:334) bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Afandi (2016:11) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut Sutrisno dalam (Kumarawati, 2017) bahwa ada 5

faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c) Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- d) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

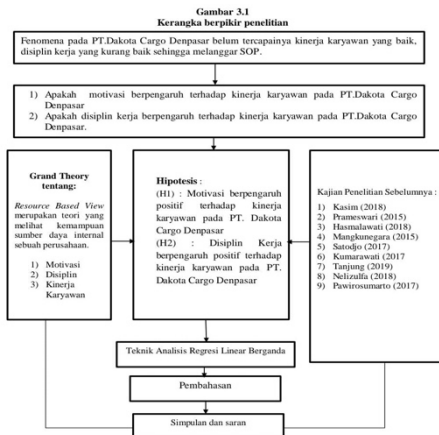
2.4 Kinerja

Prawirosentono dalam (Fachreza, 2018) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sinambela dalam (Orocomna, 2018), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira (2019:153) terdiri dari:

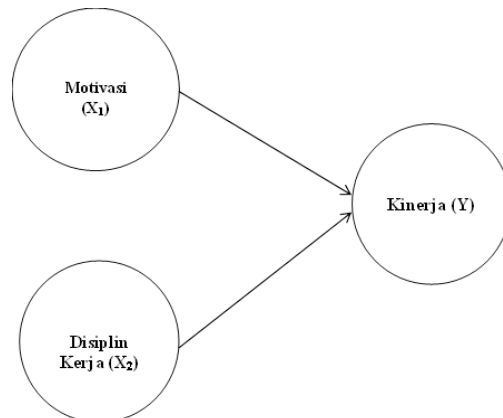
- a) Efektifitas dan efisiensi
- b) Otoritas (wewenang)
- c) Disiplin
- d) Inisiatif

III. KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berfikir



Gambar 2
Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti

3.2 Hipotesis

H₁: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. METODELOGI PENELITIAN

4.1 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Dakota Cargo Denpasar yang berlokasi di Jl. Cargo permai no.139 kel. Ubung kaja, Denpasar.

4.2 Obyek penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian pada PT. Dakota Cargo

Denpasar adalah Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

4.3 Definisi Operasional Variabel

1) Kinerja (Y). Kinerja adalah merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Indikator kinerja adalah:

- a) Kualitas
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b) Kuantitas
Karyawan diharapkan mampu menghasilkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- c) Pelaksanaan Tugas
Dalam melaksanakan tugas diharapkan kepada karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaan secara akurat.
- d) Tanggung jawab
Karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan tanggung jawab masing-masing yang diberikan oleh atasan.

2) Motivasi (X₁)

Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri karyawan pada PT. Dakota Cargo Denpasar untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi

karyawan diukur dengan indikator sebagai berikut:

a) **Kebutuhan fisik**

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau kebutuhan yang harus dipenuhi untuk menunjang kehidupannya. Reward yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji yaitu imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas jasanya.

b) **Kebutuhan rasa aman**

Rasa aman karyawan dalam perusahaan apabila bekerja melakukan sehari-hari sudah dijamin keamanan oleh perusahaan seperti dalam memberi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

c) **Kebutuhan sosial**

Karyawan selalu dilibatkan dalam kegiatan yang dilaksanakan di perusahaan.

d) **Kebutuhan akan penghargaan**

Setiap karyawan diberikan penghargaan atas berdasarkan kinerja yang diperoleh.

e) **Kebutuhan perwujudan diri**

Karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya untuk meningkatkan kinerja.

3) Disiplin kerja (X₂)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua

peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan indikator disiplin kerja yaitu:

a) **Kehadiran**

Tata tertib yang diberikan pada setiap karyawan adalah yang berlaku di perusahaan misalnya kehadiran.

b) **Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja**

Aturan yang diterapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan harus dipenuhi oleh seorang karyawan.

c) **Ketaatan pada standar kerja**

Karyawan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja dapat dihindari.

d) **Tingkat kewaspadaan tinggi**

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

e) **Bekerja etis**

Karyawan selalu berpakaian sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Sehingga bekerja etis merupakan

salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

4.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah sekelompok orang yaitu seluruh karyawan PT. Dakota Cargo Denpasar yang berjumlah 37 orang. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, seluruh populasi yang ada akan dijadikan sebagai responden penelitian, yaitu sebanyak 37 orang.

4.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,367 + 0,402X_1 + 0,546X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) $\alpha = 0,367$ berarti jika motivasi dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan sebesar 0,367.
- 2) $\beta_1 = 0,402$ menunjukkan arah positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hal ini berarti semakin baik motivasi yang dimiliki maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Dakota Cargo Denpasar.
- 3) $\beta_2 = 0,546$ menunjukkan arah positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hal ini berarti semakin disiplin kerja yang dimiliki maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Dakota Cargo Denpasar.

5.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti residual data model regresi berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat semua variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan semua variabel bebas dalam penelitian ini adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

5.3 Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji nilai *Adjusted R Square* didapat sebesar 0,838, memiliki arti 83,8% varian kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 16,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

5.4 Hasil Uji Model Fit (Uji F)

Berdasarkan hasil uji didapatkan hasil uji $F_{statistic} = 93,807$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti uji model penelitian dapat digunakan.

5.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji-t digunakan menguji pengaruh yang signifikan secara parsial. Setelah menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat,

maka selanjutnya dapat dijelaskan variabel mana diantara variabel bebas tersebut yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:150).

- 1) Pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
Berdasarkan hasil di atas nilai *standardized coefficient beta* motivasi menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dakota Cargo Denpasar. Hal ini berarti hipotesis 1 terbukti.
- 2) Pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
Berdasarkan hasil di atas nilai *standardized coefficient beta* disiplin kerja menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dakota Cargo Denpasar. Hal ini berarti hipotesis 2 terbukti.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dakota Cargo Denpasar. Berarti hipotesis 1 diterima. Hasibuan (2017:15) menyatakan bahwa motivasi

merupakan serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditujukan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2017) dan Kasim (2018) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dakota Cargo Denpasar. Berarti hipotesis 2 diterima. Siswanto (2016:34) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati (2017) dan Nelizulfa (2018) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dakota Cargo Denpasar. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dakota Cargo Denpasar. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang dimiliki akan meningkatkan karyawan.

6.2 Keterbatasan Penelitian

- 1) Penelitian ini hanya terbatas pada variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan menguji variabel lain yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini terbatas pada karyawan PT. Dakota Cargo Denpasar, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas.

6.3 Saran

- 1) Untuk variabel motivasi diketahui indikator yang memiliki skor terendah adalah kebutuhan sosial, saran yang diberikan adalah kepada perusahaan agar lebih melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan yang dilakukan.
- 2) Untuk variabel disiplin kerja diketahui indikator yang memiliki skor terendah adalah Ketaatan pada kewajiban dan peraturan

kerja, saran yang diberikan adalah kepada karyawan agar meningkatkan rasa tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ahmad, Tohari. 2016. *Pemahaman praktis Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Astutik, Mardi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, & Perbankan*, Vol.2, No.2 2016: 121-140.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dhermawan, Sudibya, Utama. 2015. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol.6, No.2.
- Eriyanto. 2011. *Pengantar Metodologi untuk Penelitian Ilmu Komunikasi dan Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, Irham. 2014. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Fachreza, Musnadi, Majid. 2017.

- Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, pp. 115-122.
- Faisal, M. Abdullah. 2015. *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Cetakan Kelima*. Jakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Fattah, Husein. 2017. *Kemampuan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi.
- Hasmalawati, Nur. 2018. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Aceh.
- Jamaludin, Pawirosumaro. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMK Karya Fajar Kecamatan Petir Kabupaten Serang Provinsi Banten). *Jurnal SWOT*, Vol. VII, No.2, Pp. 239-256.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Marifa, T, Kasim, Lukiana. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Riset Manajemen*, Vo;1, No.2.
- Muharto. 2016. *Metode Penelitian Sistem Informasi Mengenai Kesulitan Mahasiswa dalam Menyusun Proposal Penelitian*. Yogyakarta: Deppublish.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar. Interpretatama Mandiri.
- Nur, Mohammad. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Orocomna, M.Tumbel, Asaloei, 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspem (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Prameswari, Ajeng Anggi. 2015. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Gombel Golf Semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Rahayu, Krisnawati Wiji. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi/ Organizational Behavior. Ed.12*. Jakarta: Salemb Empat.
- Sarworini, Agusta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Satedjo, Kempa. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Jurnal Agora*, Vol.5, No.3.
- Sinabela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam.* Jakarta: Pranada Media Group.
- Suwato & Priansa., D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, Manula. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, Vol.8, No.2:342-359.
- Widiaswari.2011. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia.
- Zaenuddin, Muhammad. 2015. *Isu, Problematika, dan Dinamika Perekonomian, dan Kebijakan Publik: Kumpulan Essay, Kajian dan Hasil Penelitian Kuantitatif & Kualitatif.* Yogyakarta: Deepublish.