

ISSN : 2088 - 0588

JIMMA

Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh

Vol. 12 No. 2

Edisi: Juli – Desember 2022



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh
Tuwisna, Tarmizi Gadeng & Rizki Murzani
2. Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Emina Di Kota Banda Aceh
Mirza Murni
3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh
Zuraidah, Amelia Rahmi & Faizil Moviza
4. Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh
Febyolla Presilawati
5. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Telkom Akses Aceh
Mahyuddin, Sulfitra & Sahara Rahmadanti
6. Dampak Pertumbuhan Pasar Modern Terhadap Eksistensi Pasar Tradisional
Yuslaidar Yusuf & Rahmad Hidayat
7. Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh
Rusnaldi & Suraiya Husna
8. Pengaruh Kompetensi SDM, Pengembangan Karir Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh
Agus Ariyanto, Husnaina Mailisa Safitri & Syarifah Raihan Zakiya
9. PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ACEH MEDIA TELEVISI INDONESIA (ACEHTV) DI KABUPATEN ACEH BESAR
Nadiya, Aida Fitri & Muhammad Irbawi
10. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan Dan *Customer Relationship Management* Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada J&T Kota Sigli
Suryani Murad, Nara Pristiwa & Mutia Zahara

JIMMA	Volume 12	Nomor 2	Halaman 102 - 112	Banda Aceh 2022	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	----------------------	--------------------	------------------

DEWAN REDAKSI

PEMBINA

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Penanggung Jawab :

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Ketua Penyunting :

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

Wakil Ketua Penyunting :

Zuraidah, SE, MM

Penyunting Pelaksana :

1. DR. Ramli Gadeng, M.Pd. (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
2. DR. Dwi Cahyono, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Jember)
3. DR. Sri Suyanta, M.Ag. (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)
4. Agus Ariyanto, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
5. Tarmizi Gadeng, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. Sulfitra, S.Si, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
7. Syamsidar, SE, M, Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
8. Eva Susanti, SE, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
9. Suryani Murad, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
10. Dr. Erlinda. (Univ. Muhammadiyah Aceh)

Staff Pelaksana :

1. Editor : Husnaina Mailisa S, BM, MM.
2. Administrasi & Keuangan : Amyas, SE
3. Distribusi & Pemasaran : Rusnaldi, SE dan M.Iqbal
4. Pengelola IT : Abrar Habibi
5. Desain Cover & Layout : Luthfie

Diterbitkan Oleh:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh

Telp. Fax. (0651) 21023

PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

Pembaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) volume 12 dan nomor 1 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA Volume 11 dan Nomor 1 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Desember 2022

Pengelola

SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

Assalammu'alaikum, Wr, Wb.

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 Tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) Program Studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan Edisi Volume 11 Nomor 1 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.

Banda Aceh, Desember 2022
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.

PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan*) naskah adalah sebagai berikut:
JUDUL
ABSTRAK/*ABSTRACT*
BAB I : PENDAHULUAN
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN
BAB III : METODE PENELITIAN
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN
DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)
*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) :
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh,
Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : jurnalfeunmuha@yahoo.com
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	v

Jurnal

1. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (Studi Kasus Pada Bengkel CV Yakin Kota Banda Aceh) <i>Tuwisna, Tarmizi Gadeng & Irwansyah Putra</i>	103-112
2. Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Emina Di Kota Banda Aceh <i>Mirza Murni</i>	113-122
3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh <i>Zuraidah, Amelia Rahmi & Faizil Moviza</i>	123-132
4. Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh <i>Febyolla Presilawati</i>	133-138
5. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Telkom Akses Aceh <i>Mahyuddin, Sulfitra & Sahara Rahmadanti</i>	139-146
6. Dampak Pertumbuhan Pasar Modern Terhadap Eksistensi Pasar Tradisional <i>Yuslaidar Yusuf & Rahmad Hidayat</i>	147-156
7. Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh <i>Rusnaldi & Suraiya Husna</i>	157-170
8. Pengaruh Kompetensi SDM, Pengembangan Karir Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh <i>Agus Ariyanto, Husnaina Mailisa Safitri & Syarifah Raihan Zakiya</i>	170-178
9. PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ACEH MEDIA TELEVISI INDONESIA (ACEHTV) DI KABUPATEN ACEH BESAR <i>Nadiya, Aida Fitri & Muhammad Irbawi</i>	179-184
10. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan Dan <i>Customer Relationship Management</i> Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada J&T Kota Sigli <i>Suryani Murad, Nara Pristiwa & Mutia Zahara</i>	185-192

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. FANINDO INTERNASIONAL LOGISTIK
BANDA ACEH**

Zuraidah¹, Amelia Rahmi² & Faizil Moviza³

¹Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

²Alumni Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan secara sensus dan menjadikan seluruh karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh yang berjumlah 42 orang sampel dalam penelitian ini. Pengolahan analisis data pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 26.0. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dari hasil F-hitung sebesar 9.765 lebih besar dari F-tabel 3.24. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari hasil T-hitung sebesar 2.591 lebih besar dari T-tabel 2.022, demikian juga dengan disiplin kerja T-hitung 2.456 lebih besar dari T-tabel 2.022. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT. Fanindo International Logistics Banda Aceh. The research method used is quantitative research. Data collection was carried out by census and made all employees of PT. Fanindo International Logistics Banda Aceh, totaling 42 samples in this study. Processing of data analysis in this study using SPSS version 26.0 software. The results of the simultaneous analysis show that the influence of motivation and work discipline has a significant effect on employee performance, as evidenced by the F-count of 9.765 which is greater than F-table 3.24. The results also show that motivation has a significant effect on employee performance as evidenced by the results of the T-count of 2.591 which is greater than T-table of 2.022, as well as work discipline T-count of 2,456 which is greater than T-table of 2.022. Based on the results of the analysis, it can be concluded that motivation and work discipline have a strong influence on employee performance at PT. Fanindo International Logistics Banda Aceh.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan pada saat ini yang semakin maju telah membuat keberadaan perusahaan-perusahaan tidak dapat dihindari. Pertumbuhan perusahaan yang semakin tinggi di Indonesia juga telah membuat lapangan pekerjaan juga semakin meningkat, tentu ini menjadi peluang bagi masyarakat disekitar perusahaan dalam mendapatkan pekerjaan. Berdirinya perusahaan-perusahaan dilingkungan masyarakat akan menjadi jawaban dalam mengurangi angka pengangguran di Indonesia, baik dalam sektor pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan kegiatan bisnis lainnya. Hal ini sangat berdampak positif bagi Pemerintah Indonesia dalam mengatasi masalah dalam menyediakan lapangan pekerjaan terhadap masyarakat Indonesia.

Namun pada sisi yang lain, pertumbuhan perusahaan juga akan menjadi masalah besar bagi masyarakat dan Pemerintah Indonesia jika tidak diiringi dengan persiapan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas yang memiliki motivasi dan kedisiplinan kerja yang tinggi sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan pekerjaan di perusahaan.

Suatu perusahaan atau organisasi diuntut untuk bersaing tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja karyawannya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bemutu. Daya saing suatu organisasi atau perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi mutu sumber daya manusia yang dimilikinya.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan observasi peneliti dilapangan dengan melakukan wawancara langsung dengan karyawan pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh, menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan ditentukan oleh peraturan perusahaan. Ini menunjukkan perusahaan mempunyai peranan penting dalam manajemen karyawannya. Namun masih ada permasalahan dalam hal kinerja karyawan, yaitu masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya karyawan yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan dan pola kepemimpinan.

Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: terkait dengan motivasi dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja karyawan. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja karyawan.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fanindo Internasional Logistik banda Aceh. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Fanindo Internasional

Logistik Banda Aceh. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja atau *Performance* adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja.

Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Tujuan penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja karyawan sehingga semakin besar pula potensi nilainya bagi perusahaan (Pranata, 2014:10).

Motivasi Kerja

Pengertian motivasi menurut Robbin dalam (Sekartini, 2016: 66) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi umumnya terkait dengan upaya kearah sasaran, tapi fokus dalam hal ini adalah tujuan organisasi agar cerminkan minat

tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapainya kepuasan dan kecendrungan untuk diulangi kembali sehingga lebih kuat dan mantap (Sekartini, 2016: 67).

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Marpaung dkk, 2014:3).

Umumnya kata disiplin menunjukkan sesuatu yang berhubungan dengan adanya sanksi atau hukuman, namun itu bukan arti disiplin yang sebenarnya. Disiplin berasal dari kata latin yaitu *disciplina*, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Dalam dunia kerja, hal

ini menekankan pada seorang karyawan untuk mengembangkan perilaku yang layak dalam melaksanakan pekerjaannya (Moekijat, 1999:139).

Hani Handoko (dalam Ashadi, 2011:26-27) mengemukakan mengenai disiplin kerja ini ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerja untuk mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

Kerangka Pemikiran

1. Hubungan Antara Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sahanggamu, Mandey, (2014) “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Dana Raya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.

Penelitian lain dari Wahyudi (2019) “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan Kontribusi motivasi dan disiplin terhadap

kinerja adalah signifikan. Temuan ini menjelaskan bahwa kinerja tidak akan tercapai jika salah satu dari mereka tidak memiliki motivasi dan aturan disiplin.

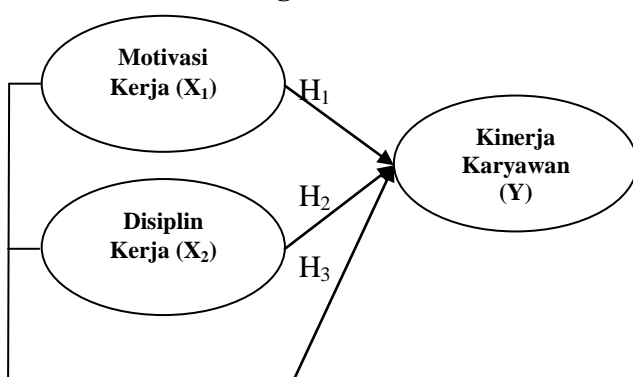
Penelitian dari Muhammad Ekhsan (2019) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesis. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics.

Dan penelitian lain dari Chandra Andika Hadi Purnomo dkk (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)”. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Sedangkan Disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,034 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$.

Berdasarkan urai tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_1 : Motivasi Kerja Berpengaruh secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.
- H_2 : Disiplin Kerja Berpengaruh secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.
- H_3 : Motivasi dan Disiplin Kerja secara Simultan Berpengaruh secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



METODELOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018:7). Sesuai dengan metode tersebut, dalam penelitian ini data yang digunakan untuk penelitian berupa angka yang sifatnya dapat diukur, rasional dan sistematis.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:102). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh berjumlah 42 (empat puluh dua) orang.

Menurut Sugiyono (2018: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling. Menurut Sugiyono (2018: 84) Non probability sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam menentukan sampel penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh (sensus).

Menurut Sugiyono (2018: 85) sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini berjumlah 42 (empat puluh dua) orang yang merupakan seluruh karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus

dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapatkan setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r_{tabel} , maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Situmorang dan Lutfi, 2019:23).

Uji validitas dilakukan terlebih dahulu pada karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh, dengan memberikan kuesioner kepada 42 (empat puluh dua) orang dalam hal ini karyawan yang bekerja di PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0 for windows sebagai kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dikatakan tidak valid.
3. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*.

Sedangkan Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau di andalkan, (Situmorang dan Lutfi, 2019:24). Uji reabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 42 orang karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reabilitasnya. Menggunakan program SPSS 26.0 for windows, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka reliabel.
 - b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$, maka tidak reliabel.

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,6 (Priyanto, 2017:79).

Analisis Regresi linier Berganda

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Analisis Regresi Berganda. Analisis Regresi Berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Persamaan Regresi Linier Berganda yang digunakan dapat dilihat pada persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi berganda

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

e = Standart error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Hasil penelitian pada bagian ini penulis telah melakukan pengujian data kuesioner yang diperoleh. Pengujian data mencakup validitas dan reabilitas, dengan tujuan agar penulis tidak keliru mengenai keadaan yang sebenarnya terjadi. Agar hasil penelitian akurat maka penulis dalam melakukan pengujian ini menggunakan software SPSS versi 26.0. Adapun jumlah responden sebanyak 42 (empat puluh dua) responden karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh. Adapun hasil analisis deskripsi terbagi kedalam 4 (empat) bagian yaitu jenis kelamin, Pendidikan, usia, dan masa kerja.

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden sebanyak 39 orang berjenis kelamin laki-laki dan 3 orang berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan Pendidikan, jumlah responden sebanyak 27 orang berpendidikan SMA dan sebanyak 15 orang berpendidikan sarjana (S1).

Berdasarkan usia, jumlah responden sebanyak 1 orang berusia dibawah 25 tahun, sebanyak 16 orang berusia antara 25-35 tahun, sebanyak 19 orang berusia antara 35-45 tahun, dan sebanyak 6 orang berusia di atas 45 tahun. Berdasarkan masa kerja, jumlah responden sebanyak 1 orang masa kerjanya dibawah 2 tahun, sebanyak 31 orang masa kerjanya antara 2-3 tahun, sebanyak 9 orang masa kerjanya antara 3 – 4 tahun.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Nilai koefisien korelasi hasil uji validitas untuk variabel motivasi (X_1) dari 4 (empat)

pertanyaan bahwa nilai $R_{hitung} >$ dari 0,3044 (R_{tabel}) sehingga 4 (empat) pertanyaan untuk variabel motivasi valid.

Adapun nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja (X_2) dari 5 (lima) pertanyaan bahwa nilai $R_{hitung} >$ dari 0,3044 (R_{tabel}) sehingga 5 (lima) pertanyaan untuk variabel disiplin kerja valid. Dan nilai koefisien korelasi uji validitas untuk variabel kinerja (Y) dari 6 (enam) pertanyaan bahwa nilai $R_{hitung} >$ 0,3044 (R_{tabel}) sehingga 6 (enam) pertanyaan untuk variabel kinerja valid.

Sedangkan hasil Uji Reliabilitas seluruh variabel dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60. nilai Cronbach's alpha untuk variabel motivasi sebesar 0,675, variabel disiplin kerja sebesar 0,852, dan variabel kinerja sebesar 0,845.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun analisis regresi linier berganda antara variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu:

Tabel 1.
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.152	.603		1.910	.064
	Motivasi	.343	.133	.361	2.591	.013
	Disiplin	.327	.133	.342	2.456	.019

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data penelitian yang diolah, 2022

Dari hasil analisis regresi linier berganda (tabel 1), maka $Y = 1.152 + 0.343 X_1 + 0.327 X_2$. Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

- a. Nilai konstanta adalah 1.152 artinya bila mana motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) dianggap konstanta, maka kinerja karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik adalah sebesar 1.152 dalam satuan skala likert.
- b. Koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0.343, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi akan meningkatkan Kinerja karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik sebesar 34.3% dengan asumsi variabel motivasi (X_1) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi disiplin (X_2) sebesar 0.327, artinya setiap 100% perubahan variabel disiplin akan meningkatkan Kinerja karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik sebesar 32.7% dengan asumsi variabel disiplin (X_2) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa dari dua variabel yang diteliti, variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh sebesar 34.3%.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 2
Hasil pengujian Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.578 ^a	0.334	0.300	.4576

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin kerja

Sumber: data penelitian yang diolah, 2022

Berdasarkan dari hasil SPSS versi 26.0 diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.578 yang mana nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 57.8%, nilai tersebut mempunyai arti bahwa motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) mempunyai hubungan yang lumayan terikat terhadap kinerja karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh. Sementara itu koefisien determinasi adjusted R square diperoleh nilai diperoleh sebesar 0.300 artinya bahwa sebesar 30.0% perubahan tersebut dalam variabel dijelaskan oleh perubahan motivasi dan disiplin, sedangkan selebihnya sebesar 70.0% dijelaskan oleh faktor-faktor diluar variabel terikat dan model persamaan regresi.

Uji Parsial T

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X^2), secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.152	.603		1.910	.064
	Motivasi	.343	.133	.361	2.591	.013
	Disiplin	.327	.133	.342	2.456	.019

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

1. Motivasi (X_1)

Pengaruh motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) secara parsial, nilai T_{hitung} (2,591) lebih besar dari T_{tabel} (2.022), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dari hasil secara parsial ditemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2. Disiplin (X_2)

Pengaruh disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) secara parsial, nilai T_{hitung} (2.456) lebih besar dari T_{tabel} (2.022), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dari hasil secara parsial ditemukan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Uji Simultan F

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), secara simultan atau Bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji Simultan F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.090	2	2.045	9.765	.00 ^b
	Residual	8.167	39	7.516		
	Total	12.256	41			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI						

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar (9.765) dengan signifikan (0.000) sedangkan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% / $\alpha = 0,05$ adalah (3.24). Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (9.765) lebih besar dari F_{tabel} (3.24). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik, Kota Banda Aceh.
2. Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik, Kota Banda Aceh.
3. Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fanindo Internasional Logistik, Kota Banda Aceh.

SARAN

1. PT. Fanindo Internasional Logistik sebaiknya lebih meningkatkan motivasi terhadap karyawan yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik dari dalam maupun luar, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. PT. Fanindo Internasional Logistik selain memberikan motivasi penting juga untuk memperhatikan disiplin kerja karyawannya, agar terciptanya kinerja yang memuaskan dimasa yang akan datang.
3. Bagi karyawan hendaknya terus meningkatkan kinerja, baik secara intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu

DAFTAR PUSTAKA

- Ashadi, A. K. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi I Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang. *Skripsi*.
- Marpaung, I. M., Hamid, D., Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15 (2).
- Moekijat. (1999). *Manajemen Kepegawaian*. (Bandung: Mandar Maju).
- Pranata, R. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. *Skripsi*.
- Priyanto, Duwi, 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Andi: Yogyakarta.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis: JAGADHITA*, 3 (2).
- Situmorang, S. H., dan Lutfi, M. (2019). *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Edisi Ketiga*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.