
Effect of work motivation and work discipline on employee performance of PT. Bio Cycle Indo Tapung

Syukri Makmur¹, Zamhir Basem², Muhammad Yusril³

^{1,2,3,4}STIE Bangkinang

¹syukrimakmur@gmail.com, ²basemzamhir@gmail.com, ³muhyusril@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Maret 2022

Disetujui 6 April 2022

Diterbitkan 30 April 2022

Kata kunci:

Motivasi; Disiplin; Kinerja;
Kerja; Karyawan.

Keywords :

Motivation; Discipline;
Performance; Work;
Employee.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mendeskripsikan mengenai bagaimana pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bio Cycle Indo di Kecamatan Tapung. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66,0 persen. Sedangkan sisanya sebesar 32,0 persen dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to analyze and describe how about the effect of work motivation and work discipline simultaneously and partially on the performance of employees of PT. Bio Cycle Indo in Tapung District. This study uses multiple linear regression analysis with a sample of 80 employees. Based on the results of the study, there is a significant relationship between work motivation and work discipline, either simultaneously or partially on employee performance. Work motivation and work discipline have an effect on employee performance by 66.0 percent. While the remaining 32.0 percent is influenced or explained by other variables that are not included in this research model.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).)

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting yang menentukan maju atau tidaknya suatu organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Setiap organisasi selalu berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membantu tercapainya tujuan organisasi tersebut. Begitu juga dengan keberhasilan suatu perusahaan yang sangat ditentukan oleh kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam operasinya. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas agar menghasilkan kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) menyatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang diraih dan dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya kinerja yang tinggi tersebut akan mampu meningkatkan profit perusahaan.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu keuntungan / profit. Salah satu perusahaan yang berorientasi terhadap profit adalah PT. Bio Cycle Indo. Perusahaan ini beralamat di Jl. Teratai Raya, Sei Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. PT. Bio Cycle Indo bergerak

dibidang produksi *maggot*. *Maggot* merupakan yang secara spesifik tumbuh dan berkembang di limbah sawit seperti bungkil-bungkil sawit, dan *maggot* memiliki kadar protein sekitar 43 persen jika dalam keadaan utuh. Dalam memproduksi *maggot*, PT. Bio Cycle Indo memiliki karyawan seperti tercantum pada tabel 1.

Tabel 1 Jumlah dan Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar Tahun 2016 - 2020

No.	Tahun	Jenis Kelamin		Tingkat Pendidikan				Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	SMP / sederajat	SMA / sederajat	S1	S2	
1	2016	42	13	5	14	29	7	55
2	2017	42	13	5	14	29	7	55
3	2018	57	18	5	21	39	10	75
4	2019	57	18	5	21	39	10	75
5	2020	60	20	5	21	44	10	80

Sumber : PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar, 2021

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan di PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar setiap tahunnya meningkat. Kinerja merupakan output yang di hasilkan oleh sumber daya yang ada di dalam sebuah perusahaan. Begitu juga PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar, adapun hasil produksi yang dapat dikatakan sebagai kinerja perusahaan sebagai mana dituangkan dalam tabel 2.

Tabel 2 Produksi PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar Tahun 2016 - 2020

No.	Tahun	Kapasitas (Kg)	Produksi	
			Realisasi (Kg)	Persentase (%)
1	2016	3.000	2.153	71,77
2	2017	4.000	2.986	74,65
3	2018	5.000	3.985	79,70
4	2019	6.000	4.986	83,10
5	2020	5.000	3.859	77,18

Sumber : PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar, 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa realisasi dari produksi pada PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar berfluktuasi. Tahun tertinggi pencapaian produksi yaitu pada tahun 2019 dengan persentase sebesar 83,10 % dan tahun terendah produksi pada tahun 2016 dengan persentase sebesar 71,77%.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal (Umar & Norawati, 2022).

Menurut Wursanto dalam (Ashadi, 2011) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan, keinginan dan kekuatan penggerak yang berasal dari diri manusia untuk melakukan sesuatu. Sedangkan disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi (Widayaningtyas, 2016). Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya. Pentingnya motivasi dalam bekerja membuat kita perlu memahami tentang motivasi secara mendalam. Motivasi membuat seseorang bekerja untuk lebih berprestasi. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Norawati

et al., 2021). PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar memberikan motivasi terhadap karyawan melalui gaji dan pendapatan lainnya agar menghasilkan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Adapun pendapatan yang diterima karyawan PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Pendapatan Karyawan PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar

No.	Tingkatan Manajemen	Gaji (/ Bulan)	Tunjangan	Lainnya
1.	Manajemen Puncak	5 s/d 10 Juta	2,5 s/d 5 Juta	-
2.	Manajemen Menengah	4 s/d 8 Juta	2 s/d 3 Juta	Lembur
3.	Manajemen Tingkat Pertama	3 s/d 6 Juta	1 s/d 2 Juta	Lembur
4.	Karyawan	2 s/d 4 Juta	1 s/d 1,5 Juta	Lembur

Sumber : PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar, 2021

Tabel 3 tersebut di atas menerangkan bahwa terdapat 3 (tiga) tingkatan Manajemen pada PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar yaitu Tingkat Atas (*Top Management*), Menengah (*Middle Management*), dan Pertama (*First Line Management*). Pendapatan dari setiap tingkatan manajemen berbeda-beda sesuai dengan jabatan dan tanggungjawab yang diberikan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar mengatakan bahwa pemberian motivasi terhadap karyawan yaitu berupa adanya pemberian peningkatan Insentif terhadap karyawan, pemberian hadiah / reward atas keberhasilan karyawan dalam mencapai target produksi, kegiatan pendekatan kemanusiaan dan supervisi dan pembinaan disiplin.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya. Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan. Disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku karyawannya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat.

Proses disiplin ini dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Adapun tingkat kehadiran karyawan pada PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar Tahun 2016 - 2020

No.	Tahun	Jumlah Karyawan Hadir			Tingkat Kehadiran					
		Jumlah	%	Sakit	%	Izin	%	Alpa	%	
1	2018	75	61	81,33	9	12,00	4	5,33	1	1,33
2	2019	75	51	68,00	11	14,67	13	17,33	-	0
3	2020	80	68	85,00	7	8,75	5	6,25	-	0

Sumber : PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar, 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar bervariasi setiap tahunnya. Tingkat kehadiran tertinggi terjadi pada tahun 2020 dengan persentase sebesar 85,00% dan terendah terjadi pada tahun 2019 dengan persentase sebesar 68,00%. Selanjutnya, persentase karyawan yang sakit tertinggi terjadi pada tahun 2019 dengan persentase

sebesar 14,75% dan persentase terendah tahun 2020 dengan persentase sebesar 8,75%. Persentase karyawan yang izin tertinggi yaitu pada tahun 2019 (17,33%) dan terendah tahun 2018 (5,33%). Sedangkan karyawan yang masuk tanpa keterangan terjadi pada tahun 2018 yaitu sebesar 1,33%.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Menurut Rivai dalam Suwatno dan Donni (2016) yang mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dalam manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Menurut Sondang (2016) manajemen sumber manusia adalah langkah-langkah tertentu yang di ambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa guna organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan di tetapkan.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tenaga kerja manusia selain mampu cakap dan terampil juga tidak kala pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Menurut Sofyandi (2015) manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, hubungan industrial, hingga keputusan hubungan kerja, yang ditunjukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tenaga kerja manusia selain mampu cakap dan terampil juga tidak kala pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Usaman (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang di ambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa guna organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan di tetapkan. Dari uraian teori tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dalam memproses dan mengelola sumber daya manusia dengan seni dan ilmu untuk mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan secara efektif dan efisien.

Manajemen perusahaan merupakan suatu seni yang produktif yang didasarkan pada suatu pemahaman ilmu, ilmu dan seni tidaklah bertentangan, namun masing masing saling melengkapi. Menurut Terry (2012) Manajemen perusahaan adalah suatu proses yang berbeda terdiri dari *planning, organizing, actuating, dan controlling* yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Stoner (2013) istilah manajemen perusahaan adalah sebuah ilmu manajemen merupakan proses dalam membuat suatu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian serta memimpin berbagai usaha dari anggota entitas atau organisasi dan juga mempergunakan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Manajemen dikatakan sebagai sebuah rangkaian tindakan tindakan yang dilakukan oleh para anggota organisasi dalam upaya mencapai sasaran organisasi. proses merupakan suatu rangkaian aktivitas yang dijalankan dengan sistem yang sistematis.

Manajemen dalam sebuah perusahaan merupakan sebuah seni untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan dan dilaksanakan dengan usaha orang lain. Manajemen perusahaan sebagai suatu seni, dimana tiap-tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses bekerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012) yang mengemukakan

bahwa kinerja adalah keluaran yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya. Menurut Wibowo (2016) kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin (Yayat, 2017). Dengan adanya kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Ada banyak cara memotivasi orang lain untuk mencapai sasaran atau menyelesaikan suatu tugas maupun mengatasi persoalan atau tantangan yang dihadapinya. Setiap pekerjaan dalam bidang apa pun selain membutuhkan kemampuan dan kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri seseorang, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu.

Motivasi adalah pemberian daya penerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari perusahaan yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam perusahaan dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Menurut Robbin (2012), "Motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan". Sebaliknya, apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja. Sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerja karyawan. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Hidayat et al., (2020) yang menerangkan bahwa motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan perusahaan dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Menurut Veithzal (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Dessler (2012) menjelaskan bahwa *“discipline is a procedure that correct opportunities a subordinate because rule or procedure has been violated”*. Artinya yaitu disiplin adalah prosedur yang harus ditaati oleh karyawan dan tidak boleh dilanggar. Selanjutnya menurut pendapat Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan *“sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi”*. Sedangkan menurut Marpaung et al., (2014) menjelaskan bahwa disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada. Kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan akan menyebabkan tindakan indisipliner.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Menurut Hasibuan (2012) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Afandi (2016) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan perusahaan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Menurut Siagian (2016) Disiplin sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam menghormati, menghargai dan mengikuti peraturan-peraturan yang ada pada suatu perusahaan. Sikap disiplin sangat erat kaitannya dengan kinerja karena dengan adanya sikap disiplin yang tinggi maka seseorang tersebut dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, jika seseorang memiliki sikap disiplin yang rendah maka akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rozalia (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Jufrizen (2021) yang menyatakan bahwa seluruh variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Susanto, 2019).

Bersumber pada perihal tersebut di atas hingga penulis melaksanakan penelitian di PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bio Cycle Indo di Kecamatan Tapung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini sudah dilaksanakan pada PT. Bio Cycle Indo di Kecamatan Tapung. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan yaitu bulan September sampai dengan Oktober Tahun 2021. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kualitatif (kata-kata, penjelasan suatu objek, fenomena dan informasi lainnya dan data kuantitatif, yaitu data yang didapat dari penelitian bersifat kualitatif, maka data itu diberikan skala sehingga menjadi data yang bersifat kuantitatif (Sugiyono, 2013). Skala yang digunakan adalah skala ordinal, yaitu data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi, tetapi diantara data tersebut terdapat hubungan. Dengan skala ordinal, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Amos, 2014). Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian adalah data primer, menurut Darwin (2021) sumber data yaitu data yang dihimpun langsung dari sumber pertama. Pengumpulan data dilakukan dengan mempergunakan kuesioner yang akan dibuat dengan model tertutup yang telah menyediakan pilihan jawaban kepada para responden dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari PT. Bio Cycle Indo di Kecamatan Tapung berupa laporan tahunan yang dipublikasikan serta laporan lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar tahun 2020 yang berjumlah sebanyak 80 orang. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi.

Adapun sampel pada penelitian ini sebanyak 80 responden. Sampel diambil dengan menggunakan metode sensus jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011).

Alat analisa data yang digunakan adalah model regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan,

α = konstanta sebagai titik potong,

β_1, β_2 = koefisien regresi,

X_1 = motivasi kerja,

X_2 = disiplin kerja, dan

ε = *Error Term*

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t pada α 5% (0,5).

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah dalam penelitian ini. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Diduga motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bio Cycle Indo di Kecamatan Tapung”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a	
	B	Std. Error
1 (Constant)	21,814	6,653
Motivasi Kerja	0,531	0,133
Disiplin Kerja	0,580	0,129

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat juga disajikan dalam persamaan :

$$Y = 21,814 + 0,531X_1 + 0,580X_2$$

Nilai konstanta (a) adalah bernilai positif yaitu 21,814. Artinya jika motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan bernilai tetap sebesar 21,814. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif yaitu 0,531, artinya setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,531 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya.

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6345,816	2	3172,908	48,999	0,000 ^b
Residual	4986,134	77	64,755		
Total	11331,950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya variabel *independent* secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *dependent* (secara bersama-sama, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial seperti pada tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Variabel	t	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	3,988	0,000	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	4,502	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Olahan, 2021

Variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh nilai signifikan sebesar 0.000. Berdasarkan hasil signifikansi tersebut ternyata nilai signifikansi variabel budaya kerja lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$) dengan perolehan nilai t sebesar 3,988 yang berarti bahwa variabel motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja (X_2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil signifikansi tersebut ternyata nilai signifikansi variabel disiplin kerja lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$) dengan perolehan nilai t sebesar 4,502 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,848 ^a	0,660	0,649	8,047

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,848 yang berada pada interval koefisien (0,800 - 1,000) yang berarti bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (koefisien determinasi) dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi x 100. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 8 dapat dilihat nilai koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh R Square sebesar 0,660 ($0,660 \times 100 = 66,0\%$), artinya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada interpretasi kuat ditentukan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 34,0% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil Uji F yaitu pengujian secara bersama-sama (*simultan*) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dibuktikan dengan hasil olahan data pada tabel V.9 yang memiliki nilai sebesar 0,000. Pernyataan tertinggi pada variabel kinerja karyawan adalah pernyataan "Menjaga amanah yang telah diberikan". Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa karyawan pada PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar selalu menjaga amanah yang telah diberikan karena dengan demikian, maka hubungan antara karyawan dan pimpinan menjadi harmonis sehingga dapat menjaga rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja dan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Menyelesaikan semua pekerjaan dalam satu hari kerja”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak semua pekerjaan yang bisa di selesaikan dalam satu hari. Karena, beberapa pekerjaan baru bisa diselesaikan dalam beberapa hari sesuai dengan proses pengerjaannya.

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kompleks, manajemen dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan tersebut bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan SDM dan organisasi dalam menghadapi persaingan. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi. Kinerja merupakan suatu hasil pencapaian dari seorang karyawan baik secara individu maupun secara berkelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Anwar (2014) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dessler dalam Arif Ramdhani (2012) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Selanjutnya menurut Afandi, (2017) menjabarkan bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (Suwatno dan Donni, 2013). August W. Smith menyatakan bahwa “*Performance is output derives from processes, human otherwise,*” yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (dalam Suwatno dan Donni, 2013).

Berdasarkan hasil uji secara sendiri-sendiri (parsial) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini buktikan dengan perolehan nilai signifikan pada tabel 8 yaitu sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa memang terdapat pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Pernyataan tertinggi pada variabel motivasi kerja adalah pernyataan “Merasa bahwa bekerja di PT. Bio Cycle Indo di Kecamatan Tapung bisa berkenalan dengan orang luar daerah”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa selain karyawan tempatan, karyawan dari luar daerahpun ada yang berkerja di PT. Bio Cycle Indo di Kecamatan Tapung tersebut.

Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Merasa bahwa bekerja di PT. Bio Cycle Indo di Kecamatan Tapung bisa membuat saya enjoy”. Hasil tersebut menggambarkan bahwa ketika seorang karyawan telah bergabung di sebuah perusahaana, maka karyawan tersebut sudah diberikan tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Oleh karena itu, waktu untuk bersantai hanya bisa dilakukan diluar jam kantor.

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Chukwuma & Obiefuna (2014) yang menerangkan bahwa motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Menurut Robbin (2012), “Motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan”. Sebaliknya, apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja. Sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerja karyawan. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi adalah pemberian daya penerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari perusahaan yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam perusahaan dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan perusahaan dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

Berdasarkan hasil uji secara sendiri-sendiri (parsial) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap terhadap kinerja. Hal ini buktikan dengan perolehan nilai signifikan pada tabel V.10 sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa memang terdapat pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap terhadap kinerja. Pernyataan tertinggi pada variabel disiplin kerja adalah pernyataan “Selalu datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Bio Cycle Indo, Tapung Kampar selalu mengikuti peraturan perusahaan seperti datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan nomor 7 dengan nilai rata-rata 3,13. Adapun pernyataannya adalah “Selalu hadir pada saat bekerja”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada saat pandemi virus covid-19, adanya pembagian shift-shift untuk karyawan yang datang ke kantor. Sedangkan sebagian karyawan ditugaskan bekerja dari rumah atau *work form home* (WFH).

Kedisiplin dalam bekerja merupakan suatu sikap sadar dan kerelaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Singodimejo dalam Sutrisno (2011) yang menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja, adalah suatu sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Menurut Barnawi dan Arifin (2012), Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah diterapkan. Rivai (2011) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Selanjutnya menurut Afandi, (2017) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu 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 senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

KESIMPULAN

Berdasarkan uji simultan, variabel *independent* (motivasi kerja dan disiplin kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan). secara parsial, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Besar kontribusi variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah sebesar 66,0%, dan sisanya sebesar 34,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amos, N. (2014). *Metode penelitian dan statistik*. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, R. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Hasibuan, M. (2012). *Organisasi dan motivasi*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, B., Norawati, S., & Salis, M. (2020). Effect of motivation and skills on the performance of employees on PDAM Tirta Kampar Regency. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(4), 282–290.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- 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), 1–7.
- Muhammad Darwin, M. R. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. Media Sains Indonesia.

- Norawati, S., Kamal, M., Zakaria, N., & Gusman, Y. (2021). Analisis disiplin, kompetensi, motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan kinerja karyawan (Studi pada PKS PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar). *Menara Ilmu*, 15(1), 148–158.
- Sofyandi, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Sondang, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suwatno, & Donni, J. P. (2016). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Terry, G. . (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 835–853.
- Usaman, H. (2013). *Manajemen: Teori, praktik dan riset sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Veithzal, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.