



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: *Literature Review*

Riyanto

Universitas Binawan

Rokhim Sunandi

Universitas Binawan

Dini Nur Alpiyah

Universitas Binawan

Alamat: Jl. Dewi Sartika No.25-30, Kalibata, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630

Korespondensi penulis: riyanto.fisio@gmail.com

Abstrak. Every employee must have experienced boredom in facing the work routine every day. Monotonous routines can reduce the spirit and motivation of work that is owned so that later it will have a bad impact on company performance. Giving work motivation to an employee appropriately will create enthusiasm, and encouragement at work so that this will increase work productivity. To achieve company goals, potential human resource management will affect employee performance which in turn will affect company performance. To be able to show performance, companies are required to uphold the motivation and work discipline of employees. This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance. The literature review research method was carried out using the PICO search on the Google Scholar database. There are 5 journals that meet the criteria and show the results that the t-count value is greater than the t-table and the significant value is smaller than the alpha value (0.05). Then hypothesis one (H1) and hypothesis two (H2) in this study are **accepted**. This shows that the better the employee discipline, the better the performance will be. So that the influence of work motivation and work discipline on employee performance is because the strategy implemented by the company can be pursued. The results of regression analysis show that work motivation and work discipline have a positive effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Performance

Abstrak. Setiap karyawan pasti pernah mengalami kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja setiap harinya. Rutinitas yang monoton dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang dimiliki sehingga nantinya akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja perusahaan. Pemberian motivasi kerja pada diri seorang karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat, dan dorongan dalam bekerja sehingga hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi akan memengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja perusahaan. Untuk dapat menunjukkan kinerja, perusahaan dituntut untuk menegakan motivasi dan disiplin kerja para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian *literature review* dilakukan dengan menggunakan pencarian PICO pada database *Google Scholar*. Didapat 5 jurnal yang memenuhi kriteria dan menunjukkan hasil bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Maka hipotesis satu (H1) dan hipotesis dua (H2) dalam

penelitian ini dinyatakan **diterima**. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin karyawan, maka kinerjanya akan semakin baik. Sehingga adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan strategi yang diterapkan perusahaan dapat ditempuh. Hasil analisis regresi menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah ilmu yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya agar dapat berjalan lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia adalah individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut handoko dalam jurnal (P, 2014) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas para pekerja. Tujuan perusahaan dapat diraih apabila didukung dengan kinerja yang baik dari karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dan lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan, maka karyawan harus mendapatkan pengarahan yang terstruktur dan efektif dari perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Setiap karyawan pasti pernah mengalami kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja setiap harinya. Rutinitas yang monoton dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang dimiliki sehingga nantinya akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja perusahaan. Pemberian motivasi kerja pada diri seorang karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat, dan dorongan dalam bekerja sehingga hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja.

Jika kinerja karyawan tinggi, menunjukkan perusahaan berhasil mengelola karyawan dengan baik. Namun, sebaliknya jika perusahaan tidak bisa mengelola dengan baik karyawan, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengelola karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik faktor eksternal

maupun internal (Usman *et al.*, 2016; Christin & Mukzam, 2017; Pratiwi & Widiyanto, 2018).

Motivasi merupakan suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Edy Sutrisno, 2015). Semakin tinggi motivasi karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Koesmono, 2005; Lawasi & Triatmanto, 2017; Julianry *et al.*, 2017; Hersona & Sidharta, 2017; Hartanto *et al.*, 2018; Wahyuni, 2019; (Manikottama *et al.*, 2019).

Alat ukur/instrumen penelitian pada variabel motivasi kerja dari kelima jurnal ;

Reviewer	Instrumen Penelitian
Muhammad Ekhsan (2019)	Uji regresi linier berganda secara parsial dan simultan
Jufrizen (2018)	Questioner dan interview dengan analisa data Moderating Regression Analysis (MRA)
Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani dan M. Kurniawan (2020)	Regresi linear berganda, koefisien determinasi
Bambang Siswanto (2019)	Analisis regresi linier berganda dengan persamaan regresi
Gito Septa Putra dan Jhon Fernos (2023)	Metode kuantitatif analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi spss

Disiplin Kerja

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan yang merupakan tindakan atau perilaku karyawan untuk patuh terhadap peraturan perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk berkomunikasi de-ngan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang ber-laku (Rivai, 2013). Hasil penelitian menun-jukkan disiplin karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik, disiplin karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Syahida & Suryani, 2013; Sari & Hadijah, 2016; Hartanto *et al.*, 2018; dan Bagaskara & Rahardja, 2018).

Alat ukur/instrumen penelitian pada variabel disiplin kerja dari kelima jurnal ;

Reviewer	Instrumen Penelitian
Muhammad Ekhsan (2019)	Uji regresi linier berganda secara parsial dan simultan
Jufrizen (2018)	Questioner dan interview dengan analisa data Moderating Regression Analysis (MRA)
Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani dan M. Kurniawan (2020)	Regresi linear berganda, koefisien determinasi
Bambang Siswanto (2019)	Analisis regresi linier berganda dengan persamaan regresi
Gito Septa Putra dan Jhon Fernos (2023)	Metode kuantitatif analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi spss

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya da-lam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini karena kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang penting dalam menghidupkan or-ganisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan men-capai tujuannya. Peningkatan kinerja akan meningkatkan kemajuan bagi perusahaan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil.

Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik bersifat profit oriented dan non profit orient-ed yang dihasilkan selama satu periode. Kiner-ja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Abdullah (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan Kinerja karyawan memang harus terus ditingkatkan, mengingat persaingan di era ini semakin tinggi, Wibowo (2015) “pengawasan dan balas jasa dilakukan untuk

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan pustaka atau *Literature Review*, *Literature Review* adalah metode sistematis yang merangkum dan mengevaluasi pengetahuan atau praktik pada subjek tertentu (Knopf, J. W., 2006).

Pertanyaan penelitian mengikuti format PICO: (P=Population) karyawan, (I=Interview) motivasi dan disiplin kerja, (C=Comparison) tidak ada pembandingan, (O=Outcome) motivasi dan disiplin kerja efektif meningkatkan kinerja karyawan.

Artikel jurnal penelitian yang ditinjau dibatasi oleh kriteria inklusi dan eksklusi, dengan pengambilan jurnal yang memiliki rentang waktu selama 10 tahun terakhir yaitu tahun 2013-2023.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil analisis deskriptif terbagi kedalam 4 (empat) bagian yaitu:

1. Jenis kelamin
Kesetaraan gender, atau kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, mengacu pada pemenuhan hak-hak, kesempatan dan perlakuan yang adil di segala kehidupan dan pekerjaan. Hingga saat ini masih terjadi kesenjangan gender di dunia kerja. Perempuan kerap kali mendapatkan upah lebih rendah dari pekerjaan laki-laki, padahal waktu kerja sama. Selain itu, masih banyak perempuan mengalami diskriminasi termasuk dalam urusan pemilihan profesi.
2. Pendidikan
Pendidikan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas, karena tenaga kerja yang terdidik cenderung lebih efisien dan dapat meningkatkan output. Seiring dengan peningkatan produktivitas, perusahaan dapat meningkatkan daya saing dan keuntungan.
3. Usia
Perbedaan atau kesenjangan usia antar karyawan yang cukup jauh memberikan berbagai pandangan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Masa kerja.
Pengalaman kerja atau masa kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dikarenakan perbedaan masa kerja yang berbeda sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Reviewer	Karakteristik Responden											
	Populasi (orang)	Usia (Thn)			Jenis Kelamin		Pendidikan		Masa Kerja (Thn)			
		<22	22-30	>30	L	P	SLTP-SMA	D3-S1	S1-S2	<3	3-6 thn	6>
M. Ekhsan (2019)	60	13	28	19	60	0	51	9	0	19	26	15
Jufrizen (2018)	68	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani dan M. Kurniawan (2020)	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bambang Siswanto (2019)	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gito Septa Putra dan Jhon Fernos (2023)	52	1	3	48	13	39	0	51	1	0	11	41

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian berupa jika nilai probabilitas $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika nilai probabilitas $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan tingkat signifikan 0,05 (5%).

Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reviewer	R hitung	R tabel	A	Sign	Kesimpulan
Muhammad Ekhsan (2019)	3.611	0,434	0,05	0,001	H1 diterima
Jufrizen (2018)	3.426	0,269	0,05	0,001	H1 diterima
Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani dan M. Kurniawan (2020)	5.822	0,485	0,05	0,000	H1 diterima
Bambang Siswanto (2019)	2.968	0,476	0,05	0,006	H1 diterima
Gito Septa Putra dan Jhon Fernos (2023)	2.308	2.009	0,05	0,000	H1 diterima

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reviewer	R hitung	R tabel	A	Sign	Kesimpulan
Muhammad Ekhsan (2019)	1.785	0,211	0,05	0,080	H2 diterima
Jufrizen (2018)	2.596	0,217	0,05	0,001	H2 diterima
Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani dan M. Kurniawan (2020)	8.045	0,0707	0,05	0,000	H2 diterima
Bambang Siswanto (2019)	2.319	0,336	0,05	0,028	H2 diterima
Gito Septa Putra dan Jhon Fernos (2023)	3.885	2.009	0,05	0,000	H2 diterima

Variabel Kinerja (Y)

Reviewer	Cronbach alpha	Keterangan
Muhammad Ekhsan (2019)	0,709	Reliabel
Jufrizen (2018)	0,725	Reliabel
Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani dan M. Kurniawan (2020)	0,740	Reliabel
Bambang Siswanto (2019)	0,882	Reliabel
Gito Septa Putra dan Jhon Fernos (2023)	0.589	Reliabel

Berdasarkan hasil ketiga tabel uji di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1). Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positive dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai t-hitung

lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha maka hipotesis satu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**

- b. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2). Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positive dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha, maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
- c. Hasil uji Reliabilitas pada variable kinerja dinyatakan reliable, karena nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data 5 jurnal yang direview, tabel variabel motivasi kerja diatas dapat dijelaskan bahwa nilai pada motivasi kerja dengan kinerja karyawan jika dikonsultasikan dengan maka tingkat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan masuk dalam kategori positif. Hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif pada tingkatan yang rendah dengan kinerja karyawan. Pada tabel 2 diatas, diketahui pula bahwa (sig) antara (0,000-0,028) sedangkan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5% dengan demikian (sig) $< \alpha$, (0,028 $<$ 0,05) berarti H0 ditolak, H1 diterima. Ini berarti terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dapat diterima.

Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data 5 jurnal yang direview, tabel variabel disiplin kerja diatas dapat diketahui bahwa nilai pada variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan jika dikonsultasikan maka tingkat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori positif. Hasil tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja karyawan. Selain itu, diketahui pula bahwa (Sig) antara (0,000-0,006), sedangkan taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5% dengan demikian (Sig) $< \alpha$, (0,006 $<$ 0,05) berarti H0 ditolak, dan H1 diterima. Ini berarti terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dapat diterima

Kaitan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dengan melihat uji statistik *cronbach's alpha* (α) dari ke 5 jurnal tersebut, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,600 (Darmawan, 2015).

Semakin nilai alphanya mendekati 1 (satu), maka nilai reabilitas datanya semakin terpecaja untuk masing-masing variabel. Sehingga nilai koefisien motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Cronbach's Alpha

Reviewer	Variabel	Batasan	Ket.
-----------------	-----------------	----------------	-------------

	Motivasi	Disiplin	Kinerja		
M. Ekhsan (2019)	0,726	0,715	0,709	0,6	Reliabel
Jufrizen (2018)	0,617	0,681	0,725	0,6	Reliabel
Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani dan M. Kurniawan (2020)	0,696	0,740	0,747	0,6	Reliabel
Bambang Siswanto (2019)	0,882	0,745	0,882	0,6	Reliabel
Gito Septa Putra dan Jhon Fernos (2023)	0.747	0.800	0.589	0,6	Reliabel

Pada tabel diatas diketahui bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja karyawan adalah antara (0,589-0,882). Jika dikonsultasikan maka tingkat hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat (0,589-0,882). Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* mendekati angka 1 sehingga nilainya reliable atau terpercaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil review dan pembahasan dari 5 jurnal, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan dengan kategori yang kuat atau positif, dimana diketahui bahwa (Sig) = (0,000-0,006), sedangkan taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5% dengan demikian (Sig) < α , (0,006 < 0,05) berarti H0 ditolak, dan H1 diterima
2. Motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai kategori positif, diketahui pula bahwa (sig) = (0,000-0,028) sedangkan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5% dengan demikian (sig) < α , (0,028 < 0,05) berarti H0 ditolak, H1 diterima.
3. Disiplin dan motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan dengan kategori kuat, dimana diketahui bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja karyawan adalah (0,589-0,882). Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.

Saran

Dari kelima jurnal tersebut tidak melakukan pemisahan (pengelompokkan) level karyawan (jabatan) dan bentuk penghargaan (reward) yang diberikan kepada karyawan.

Untuk itu diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan :

1. Pengelompokkan karyawan sesuai dengan levelnya (jabatan).
2. Bentuk penghargaannya (reward) apa saja yang diberikan perusahaan sebagai wujud apresiasi kepada karyawan yang disiplin dan memiliki kinerja baik di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Muhamad Ekhsan (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol: 13 No: 1
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=motivasi+disiplin+kerja&oiq=dis
- Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani, & M.Kurniawan (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol.9 No. 1. Hlm. 23-29
<https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/article/view/3014>
- Jufrizen (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
<https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/9974>
- Gito Septa Putra & Jhon Fernos (2023). pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Volume 3 No. 2 (Juli) <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210/155>
- Bambang Siswanto (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 7 No. 2 (Juni) <https://osf.io/preprints/inarxiv/9frzy>
- Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 2 No. 1.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 4 No. 1 (April). Hlm. 15-33
- Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, Syahrums Agung (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 1 No. 3. Hlm. 134-143.