

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta di Kota Depok

Fahmi Susanti¹; Budi Ismanto²; Indri Indirasari³

Universitas Pamulang, email : dosen02024@unpam.ac.id

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol. 7, No.2, Maret 2024

Halaman : 167 - 173

ISSN (online) : 2599-171X

ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

*Work Motivation; Work Discipline;
Work Performance*

JEL. classification : M31

Permalink:

DOI: 10.32493/skt.v6i1.23384

Article info :

Received : August 2023

Revised : October 2022

Accepted : February 2024

Licenses :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Contact Author :

© LPPM & PRODI MM UNPAM

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang Tangerang
Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

e-mail : forkamma@unpam.ac.id

Abstrak. Riset ini guna mengetahui seberapa tinggi efek motivasi dan disiplin terhadap kinerja buruh peringkat bawah di CV Noar Global Media. Dalam riset ini digunakan dua variabel independen ialah motivasi (X1) dan disiplin (X2), beserta satu variabel terikat ialah kinerja (Y). Mekanisme yang digunakan dalam penelitian ini yakni teknik kuantitatif dan teknik terkait. Penelitian dilakukan kepada buruh CV Noar Global Media, dan total buruh yang diwawancarai sama banyaknya 52 individu. Teknik inspeksi berita dalam penelitian ini mengaplikasikan uji validitas, uji reliabilitas, uji abnormalitas, percobaan multikolinearitas, percobaan autokorelasi, percobaan heteroskedastisitas, percobaan kajian kemunduran linier satu-satunya, kajian linier berganda, kajian koefisien kaitan (r), kajian koefisien konklusi (r.) R), Kemudian melakukan percobaan hipotesis yang meliputi percobaan T (percobaan segmental) dan uji F (percobaan serentak). Hasil dari penelitian ini adalah motivasi mempunyai pengaruh yang substansial terhadap kinerja buruh. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja buruh. Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan atas kinerja buruh,

Abstract. This research to determine the extent of the effects of motivation and discipline on the performance of lower-ranked laborers at CV Noar Global Media. This research utilizes two independent variables, namely motivation (X1) and discipline (X2), along with one dependent variable, which is performance (Y). The mechanism employed in this study is quantitative technique and related techniques. The research is conducted on the laborers of CV Noar Global Media, with a total of 52 individuals interviewed. The news inspection technique in this study applies validity test, reliability test, abnormality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroskedasticity test, single linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis (r), coefficient of determination analysis (R²). Then, hypothesis testing is carried out, which includes T-test (segmental test) and F-test (simultaneous test). The results of this study indicate that motivation has a substantial influence on labor performance. Discipline also affects labor performance. Both motivation and discipline simultaneously have a significant influence on labor performance.

A. PENDAHULUAN

Berlandaskan temuan awal, diperoleh gejala dan fakta pada CV Nor Global Depok : personil kurang punya semangat dalam pekerjaannya. Perihal ini terlihat dari aktivitas yang tidak selesai sesuai waktu, personil yang tidak menyelesaikan kewajiban dengan gesit dan terampil, serta personil yang kurang dekat dengan personil lainnya. Perkara ini juga disebabkan karena banyak parameter yang di dukung oleh industri masih mempunyai kecondongan buruk dikalangan personil, seperti tidak adanya kejelasan intruksi kewajiban kerja dan tidak adanya subsidi. Subsidi yang di terima personil saat ini hanyalah (THR).

Menurut Informasi penampilan personil dalam kurun waktu tiga tahun terakhir mendapati pengurangan di segala perspektif, dan kreativitas operasi yang dicapai personil masih belum maksimal, hal kepribadian disebabkan karena sedikit memadainya daya produksi aktivitas personil dan eskalasinya beban kerja yang dilakukan personil sehingga mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja personil. Efisiensi kerja. Tidak selesai tepat waktu Oleh karena itu, dapat disimpulkan maka produktivitas kerja personil CV Nor masih belum sesuai target karena beban kerja, kualitas kerja, datang sesuai waktu, keberadaan, dan kerjasama semuanya menurun selama 3 tahun belakangan ini.

Berpijak kondisi diatas, sangat perlu diteliti lebih lanjut mengenai faktor motivasi dan pengaruh tata tertib dalam rangka yang merajadi kapasitas personil. Keadaan yang diharapkan untuk membantu kemampuan personil yang tinggi: Sangat mementingkan peran atasan pada menyusun tujuan kerja dan membimbing perolehan tujuan kerja yang sudah di tetapkan. Memberi penghargaan atau insentif kepada personil dalam bentuk komisi, subsidi, penghormatan, atau atensi lainnya sebagai bagian dari upaya eskalasi kreativitas kerja.

Terkadang terdapat ketidakjelasan kewajiban yang diberikan kepada personil sehingga banyak pekerjaan tidak kelar sesuai waktu dan subsidi personil hanya berupa subsidi hari raya. Perkara ini dapat mengakibatkan personil menjadi minim termotivasi dalam menyelesaikan kewajiban kerja. Perkara lainnya terkait dengan ketaatan personil, terlihat dari data kehadiran menunjukkan bahwa hasil presensi dan aturan kerja personil selama kurun waktu tiga tahun 2020 hingga 2022 sedang sedikit efektif, dan kualitas aturan kerja semakin melemah dari berjalannya tahun. Persoalan renggangan konsepsi prestasi personil dengan kenyataan bahwa target kapasitas tiga tahunan mengalami depresi pada segala perspektif, dan produktivitas kerja yang dicapai personil masih belum optimal. Efisiensi kerja personil yang disebabkan oleh perbaikan. Kewajiban yang dilakukan oleh personil menyebabkan sebagian kewajiban tidak mampu digapai sesuai waktu. Disimpulkan kapasitas personil masih belumlah menyamai target karena beban serta kualitas kerja, datang sesuai waktu, keberadaan, dan kerjasama yang menurundi tiga tahun kebelakang. Dipenyidikan ini memakai sample jenuh dimana total personil di lembaga ini semuanya 52 .

B. KAJIAN LITERATUR

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai

Motivasi memegang peranan penting dalam memupuk hasilkerja . merupakan pendorong utama seseorang dalam usaha meraih atau menggapai sesuatu yang didambakannya, baik yang menyimpang ataupun yang tidak menyimpang. Selaras pandangan “Maslow (2017: 55)” yang berpendapat bahwa motivasi adalah memberikan dorongan dan menciptakan semangat kerja seseorang, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan seluruh upayanya agar memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Agar dapat melihat seberapa besar motivasi yang ada, gunakan metrik Abraham untuk mengukurnya

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja

Disiplin kerja serta kinerja punya kaitan yang sangat kuat. Pemahaman gawai terkait terarah tidaknya disiplin dapat dilihat di tata tertib sebuah institusi. Sebab disiplin kerja sikap dan perbuatan yang selaras dengan kebijakan tertulis dan tidak tertulis. Sebab tingkat kedisiplinan

juga pengaruhi tingkatan kerja. Selaras pandangan “Hasibuan (2019:193)”. Disiplin menjadi kesadaran / kesediaan individu untuk taati segala tata tertib institusi.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatannya asosiatif, besaran populasinya beserta sampelnya ialah 52 personel. Metode sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Tempat research, CV Nor Global Depok. Waktu research, Desember 2023.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas

No.	Pernyataan	Kriteria	Kesimpulan
1	Motivasi	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Disiplin Kerja	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Kinerja	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Data diatas memberikan informasi bahwa data dinyatakan valid dimana r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

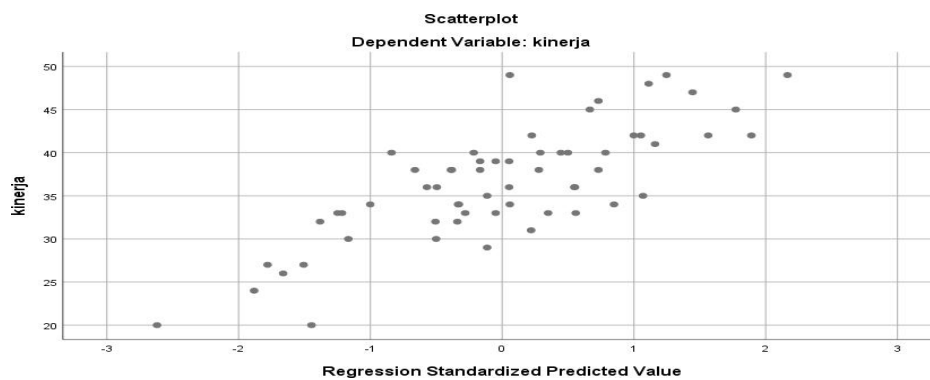
No.	Pernyataan	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Kesimpulan
1	Motivasi (X_1)	0,745	0.60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,879	0.60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,849	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari semua variabel dalam riset ini dinyatakan reliabel sebab hasil Cronbach Alpha lebih besar dari pada standarnya

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1 Scatterplot

Sebaran titik titik hitungan pengecekan normalitas dengan score sig 0,071 yang lebih besaran daripada tingkatan sig yang umumnya (0,05), simpulannya asumsi distribusi kesetaraan pengecekan ini normal. Hal ini ditunjang oleh bukti keterangan diagram normalprobability yang sebarannya di sekeliling jalur diagonal

Uji Multikolonieritas

Luaran pengecekan multikolinearitas menandakan score ketoleransian konstituen (X1) besarnya 0,863 .disiplin (X2) besarnya 0,863 yang diartikan score kedua konstituen tidak melebihi 10 yakni 1,158. Kesimpulannya interferensi multikolinearitas tidak ditemukan.

Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan secara informal untuk mendeteksi heteroskedastisitas dengan melihat apakah ada tampilan pola khusus output titik titik tersebut menjadikan pola sebagaimana perluasan dengan penyempitan gelombang besar, maka diprediksi timbul gangguan heteroskedastisitas.

Jikalau luaran pengecekan heteroskedastisitas menandakan titik titik tersebar bebas tanpa bentukan pasti, kejadian ini mendukung simpulan dikatakan heteroskedastisitas tidak didapatkan

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,659	5,895		1,469	,149
	Motivasi	,302	,127	,300	2,371	,022
	Disiplin Kerja	,476	,131	,460	3,630	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas hasil uji regresi berganda memperlihatkan koefisien regresi X1 sebesar 0,302 dan (X2) besarnya 0,476, yang berarti jika semua independen konstituen tetap serta (X2) mengalami peningkatan 1 satuan, maka konstituen (Y) akan meningkat juga sebanyak 0,476 satuan. Koefisien regresi positif menandakan hubungan erat positif X1 dan X2 terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

		Correlations ^b	
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	,470**
	Sig. (2-tailed)		,001
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,470**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=52

Hasil tes koefisien diatas menunjukkan bahwa diperoleh skor Rsquare 0,404 yang dapat disimpulkan bahwasanya konstituen (X1) dan konstituen (X2) selaku memiliki kontribusi pengaruh sebesar 40,4% terhadap konstuen (Y).

Uji Hipotesis T

Tabel 4 Hasil Uji T

Coefficients ^a							
Model		nstandardized		Standardized		t	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20,872	5,470		3,816	,000	
	Motivasi	,472	,134	,470	3,536	,001	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji T menunjukkan t table > t hitung (3,536 > 2,008). Diperkuat nilai sig (0,001 < 0,05). Penolakan terhadap Ho dan Ha1 diterima atau berarti bahwakonstituen X1 punya pengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hasil uji T untuk konstituen X2 t table > t hitung (4,613 > 2,008). Maka penolakan Ho dan Ha2 diterima, ini menunjuk bahwasanya disiplin kerja punya pengaruh yang signifikan kepada Kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis F

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328,968	2	164,484	14,568	,000 ^b
	Residual	485,488	43	11,290		
	Total	814,457	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja , Motivasi

Hasil uji F dari tabel diatas menunjuk F table > F hitung (14,568 > 3,19 Maka Penolakan terhadap Ho dan Ha1 diterima, ini menunjuk bahwasanya motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan luaran pengujian test, komponen motivasi dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji T menunjukkan t table > t hitung (3,536 > 2,008). Diperkuat nilai sig (0,001 < 0,05). Hasil uji T untuk konstituen X2 t table > t hitung (4,613 > 2,008). Hasil uji F dari tabel diatas menunjuk F table > F hitung (14,568 > 3,19 Maka Penolakan terhadap Ho dan Ha1 diterima, ini menunjuk bahwasanya motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan

Saran

Perolehan sebaran respons dinyatakan sesuai dengan parameter rendahnya faktor motivasi serta harus ada perbaikan pada pernyataan No.4. Skornya 2,88. Oleh karenanya, CV Nor diharap bisa menumbuhkan spirit personel melalui peyerahan penghargaan seperti tambahan upah maupun advertensi kedudukan terhadap personel berkinerja efektif serta stabil. Melalui cara ini, personel tentu terpengaruh untuk bertugas serta selalu menaikkan kerjanya.

Pernyataan 9 perolehan poin 3,28 masih menunjukkan lemahnya kekuatan konstituen disiplin kerja. Untuk menyikapinya, CV Nor diperkirakan akan mengambil tindakan spesifik. Memperkuat kedisiplinan personel : berikan sanksi atau surat SP bagi mereka yang keseringan bolos tanpa penjelasan yang masuk akal.

Pernyataan 2 Poin 3,28 masih menunjukkan lemahnya kekuatan konstituen, harapannya direksi CV Noar ingin mengidentifikasi tujuan yang tepat bagi personelnnya hendaknya mereka mampu mengembangkan tata tertib saat mengerjakan jobnya serta memperoleh kapasitas nan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardhi, Y. (2013). *Merancang Media Promosi Unik dan Menarik*. Yogyakarta: Taka Publisher.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dadang. (2013). *E-Business & E-Commerce*. Yogyakarta: Andi.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- J, R. (2015). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: lembaga Sarana Indonesia.
- Kadim, A., & Sunardi, N. (2022). *Financial Management System (QRIS) based on UTAUT Model Approach in Jabodetabek*. International Journal of Artificial Intelligence Research, 6(1).
- Latunreng, W. (2013). *Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke tiga. Jakarta: IPPSDM-WIN.

- Lesmana, R., & Sunardi, N. (2021). *Futuristic Leadership Through PEKA Analysis Approach*. HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings), 2(1).
- Moorhead, & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinungan, M. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana* Cetakan ke- 9. Jakarta: Bumi Aksara.