

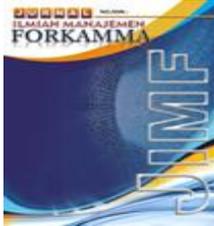
Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan BMG Tangerang Selatan

Laila Listiani Putri¹; Fahmi Susanti²; Indri Indirasari³

¹⁻³Universitas Pamulang, dosen02024@unpam.ac

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



**JURNAL ILMIAH
 MANAJEMEN FORKAMMA**

Vol.8, No.1, November 2024

Halaman : 40 - 47

ISSN (online) : 2599-171X

ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

*Work Motivation; Discipline;
 Performance*

JEL. classification : M31

Permalink:

DOI: 10.32493/frkm.v8i1.43990

Article info :

Received : Agustus 2024

Revised : Oktober 2024

Accepted : November 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. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Prior Research* ini akan menentukan jumlah dan meningkatkan efektivitas dukungan dan kepatuhan seluruh perkerja pada kapasitas kerja BMG ciputat Kota Tangerang Selatan. Menggunakan 2 variable independent, motivasi kerja (X1) disiplin (X2), variable dependent kinerja (Y). Jenis teknik dalam penelitian berikut ialah kuantitatif teknis dan korelasi teknis, dengan sampel sebanyak 80 responden Tehknik analisa dalam reseach ini gunakan tes validasi, uji releabilitas, uji anomali, eksperimen multikolinearitas, eksperimen autokorelasii, eksperimen hetrokedastisitas, studi regresi linier ganda, studi koefisien link (r) dan studi koefisien inferensi dan uji hipotesis yang meliputi tes T serta tes F (simultan). Hasil kajian menunjukkan pvariabel motivasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dan Disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja(Y).

Abstract. *This research will determine the number and increase the effectiveness of support and compliance of all workers in the work capacity of BMKGciputat South Tangerang City. Using 2 independent variables, work support (X1) activity discipline (X2), as well as 1 dependent variable employee competence (Y). The types of techniques in the following investigations are technical quantitative and technical correlation, which also have 80 characteristics. Message checking techniques in this research use validation tests, reliability tests, anomaly tests, multicollinearity experiments, autocorrelation experiments, and the result show a positive and significant influence beteen variabel both partially and simuktaneously*

A. PENDAHULUAN

Selain kebaikan dari kedisiplinan kerja, karyawan juga perlu memiliki dukungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dukungan kerja mendorong individu untuk bekerja. Dalam kehidupan nyata, manusia menjalankan berbagai aktivitas dan memiliki dukungan yang menyertainya. Karena perilaku manusia adalah gambaran dari dorongan dasar mereka, sejalan dengan tujuan perusahaan, dukungan dan tuntutan perusahaan harus saling mendukung. Kesesuaian antara dukungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat karyawan.

Menurut Wibowo (2016), dukungan dalam pekerjaan biasanya diartikan sebagai perilaku yang berorientasi pada tujuan, yaitu mengajak karyawan untuk mengikuti kehendak mereka dalam menyelesaikan suatu tugas. Karyawan merasa termotivasi jika mereka merasakan bahwa tindakan mereka mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan yang berharga yang akan memenuhi kebutuhan mereka. Karyawan yang memiliki semangat tinggi akan memahami kehendak atasan mereka dan akan menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan atasan. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, serta peluang untuk belajar dan pertumbuhan yang menjanjikan untuk kehidupan masa depan.

Dukungan mendorong orang untuk melakukan aktivitas guna mendapatkan hasil terbaik. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika karyawan yang memiliki dukungan kerja tinggi biasanya juga memiliki prestasi yang tinggi. Dengan demikian, dukungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan mampu menghasilkan yang terbaik dalam prestasinya. Selain itu, jika ada karyawan yang kurang bersemangat terhadap pekerjaannya, perhatian dari pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut sangat penting.

Paparan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferdiansah (2023), yang menunjukkan bahwa dukungan kerja dan kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, dinyatakan bahwa dukungan dan kedisiplinan memainkan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan, dan dengan kedua faktor tersebut, tujuan dapat tercapai. Di sinilah karyawan bekerja secara optimal untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Namun, berdasarkan pengamatan di lapangan, masih banyak karyawan yang memiliki motivasi kerja di bawah rata-rata keseluruhan karyawan. Contohnya, terdapat harapan bahwa dukungan kerja rendah dan kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Hal ini terbukti dengan adanya karyawan yang kurang berkomunikasi dengan pihak atasan. Terdapat penurunan prestasi karyawan pada tahun 2021-2023, di mana 48% (40 karyawan) mendapatkan grade baik, 39% (32 karyawan) mendapatkan grade cukup, dan 13% (11 karyawan) mendapatkan grade rendah.

B. KAJIAN LITERATUR

Motivasi kerja

Motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai keyakinan seseorang bahwa tingkat usaha dan pencapaian yang dilakukan dapat membawanya kepada peningkatan prestasi yang positif. Selain itu, motivasi juga dapat mengarahkan seseorang untuk melakukan tindakan yang sejalan dengan harapan. Dengan kata lain, semakin besar usaha dan kekuatan pribadi, semakin besar hasil kerja yang diperoleh. Jika diteliti lebih lanjut, terdapat tiga variabel yang berpengaruh, yaitu daya tarik, interaksi antara prestasi kerja dan imbalan, serta interaksi antara usaha dan hasil kerja. Semua pernyataan tersebut diperkirakan saling terkait.

Disiplin

Disiplin dapat diartikan sebagai bentuk tindakan eksekutif untuk menegakkan aturan industri yang standar. Hal ini juga berarti pengembangan karakter dan pengendalian diri secara sukarela terhadap prosedur, prinsip, dan larangan, baik yang tertulis maupun tidak. Jika semua dilema ini diabaikan, tentu akan terjadi pengurangan manfaat dan dampak negatif terhadap aktivitas industri. Membangun rasa sensitivitas terhadap rekan kerja adalah salah satu manfaat dari disiplin yang dapat menciptakan nilai tambah bagi industri. Tujuan utama dari disiplin adalah untuk mengurangi dan membatasi konsekuensi akibat ketidaksiplinan. Tindakan disiplin akan

berdampak positif dan meningkatkan semangat, memberikan manfaat bagi pekerja, serta menjaga ketertiban industri yang standar. Jika pekerja lebih menghormati kebiasaan yang ada, batasan disiplin dapat dikurangi. Konteks ini diperlukan agar setiap pekerja dapat mendukung dan memunculkan kepribadian pekerja yang positif, serta selalu menunjukkan hasil kerja yang maksimal.

Kinerja

Kualitas hasil kerja pekerja menjadi cerminan output yang memiliki dampak besar terhadap perkembangan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya hasil kerja akan berdampak negatif bagi industri. Output dapat dilihat dari kuantitas, kualitas, waktu kerja, dan kerjasama dalam mencapai tujuan industri. Selain itu, hasil kerja juga dipengaruhi oleh kemampuan masing-masing pekerja yang berbeda terkait dengan tugas yang diemban. Hasil kerja merupakan tindakan bermakna yang terdiri dari banyak bagian dan unsur konstituen.

Hipotesis Penelitian

Ini adalah andaian sementara mengenai ringkasan perkara penyelidikan. Hipotesis ini boleh dilihat sebagai medium yang memainkan peranan penting dalam aktiviti industri atau kesatuan sama ada dalam mengendalikan instrumen kerja dan teori. Pada asasnya, dengan wujudnya hipotesis, boleh dikatakan satu teori akan diterima dan satu teori lagi tidak. Ia bersifat anggapan supaya sebelum membuat keputusan, hipotesis perlu diuji kebenarannya terlebih dahulu menggunakan data pemerhatian berdasarkan fakta yang dikumpul melalui proses penyelidikan saintifik. Untuk dapat memperoleh respons, respons, dan mendapatkan hasil yang belum tetap. Berdasarkan latar belakang fenomena ini, dua andaian sementara boleh dibuat hasil daripada penyelidikan ini. Lain-lain adalah sebagai panduan dalam kesinambungan penyelidikan, sebagai panduan, dan sebagai asas untuk membentangkan rumusan yang akan direalisasikan.

H1: Motivasi pekerja mempunyai kesan positif dan signifikan terhadap prestasi

H2: Disiplin mempunyai kesan positif dan signifikan terhadap prestasi

H3: Motivasi pekerja dan Disiplin memberi kesan positif dan signifikan terhadap

C. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat penelitian ini terletak di pusat perkotaan Tangerang Selatan. Dalam penelitian ini, digunakan teknik kuantitatif. Semua pekerja, sebanyak 80 personel, dijadikan sebagai populasi (sampel jenuh). Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui angket dengan menggunakan skala Likert 5 tingkat.

Sumber data terdiri dari:

Data Utama

Data ini diperoleh langsung melalui objek penelitian dalam bentuk dokumen penting yang berkaitan dengan masalah yang diselidiki.

Data Sekunder

Data ini diperoleh dari sumber media dan elektronik. Dalam menyelesaikan penelitian untuk mendapatkan data, penulis akan menggunakan metode penulisan berikut:

a. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini dilakukan dengan membaca literatur yang ada serta referensi yang diperoleh dari kuliah dan buku-buku yang berkaitan dengan topik yang akan dibahas.

b. Kajian Lapangan

Penulis melakukan kunjungan langsung ke industri yang menjadi sasaran penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan melalui:

Pengamatan

Pengamatan merupakan langkah awal dalam mengumpulkan ilmu. Menurut Nasution (1998) dalam Sugiyono (2017:226), para peneliti hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu informasi asli tentang dunia nyata yang diperoleh melalui pengamatan.

Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
 Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Data

No.	Pernyataan	Kriteria	Kesimpulan
1	Motivasi kerja (X ₁)	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Disiplin (X ₂)	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Kinerja (Y)	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua indkator dari ketiga variabel dalam kriteria valid dimana rhitung > rtabel

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Data

N o.	Pernyataan	Chronbatch Alpa	Satandar Chronbatch Alpa	Kesimpulan
1	Motivasi kerja (X ₁)	0.871	0.60	Reliabel
2	Disiplin (X ₂)	0.822	0.60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.874	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa ketiga variabel memiliki nilai chronbatch alpa > 0,60 hal inimenunjukkan bahwa ketiga variabel diatas dalam kriteria reliabel

Tabel 3 Hasil Ujinormalitas dengan Kolmogorovsmirnov test

		Unstandardized Residual
N		80
NormalParameter ^{a,b}	Mean	.0000000
	StdDeviation	4.08386281
MostExtreme Difference	Absolut	.069
	Positiv	.050
	Negativ	-.069
TestStactistic		.069
AsympSig(2-tailed)		.200c

Berdasarkan keputusan ujian dalam jadual di atas, nilai signifikan $\alpha = 0.200$ telah diperolehi, di mana nilai ini lebih besar daripada nilai $\alpha = 0.05$ ($0.200 > 0.05$). Oleh itu, andaian adalah bahawa taburan persamaan dalam ujian ini adalah normal

Tabel 4 Hasil uji Multikolinieritas

Model		Understandardize		Standardized	t	Sig
		d coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	2.322	2.258		1.011	.316
	Motivasi kerja	.286	.129	.275	2.190	.033
	Disiplin	.643	.126	.648	5.162	.000

Tabel diatas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolonieritas hal itu ditunjukkan oleh a nilai VIF <10, artinya bahwa di dalam penelitian ini tidak terdapat multikolineariti

Uji regresi linier berganda adalah metode statistika yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dan dua atau lebih variabel independen (bebas). Metode ini bertujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.

Tabel 5 Hasil uji Regresi Linier Berganda

Model		Understandardize		Standardiz	t	Sig	collinearity	
		d coefficients					ed	coefficients
		B	Std. Error	Beta				Toleranc
1	Constant	4.694	3.84		1.347	.183		
	Motivasi kerja	.277	.147	.247	1.880	.065	.393	3.112
	Disiplin	.583	.133	.577	4.398	.000	.393	3.128

sumber: Data primer, diolah

Berdasar keputusan analisis regeresi dalam jadual diatas, persamaan regeresi :

$$Y = 2,322 + 0,286 X_1 + 0,643 X_2$$

Disimpulkan sebagaiberikut:

1. Nilai konstanta ialah 28.60, bermakna sekiranya variabel Motivasi Kerja (X1) samadengan 0 maka nilai variabel (Y) sebesar 28.60 poin .
2. Nilai koef regresi Disiplin (X2) 0.643 arti nya jika tak ada perubahan pada . variabel Disiplin (X2), maka ditiap berubahnya 1unit dalam variabel disiplin (X2) akan mennghasilkan perrubahan dalam variabel (Y) sbanyak 0.643 .

Tabel 6 Hasil Analisis Koef Korelasi Variabll(X1) dan (X2) Terhadap variable (Y)

		Disiplin		
		Motivasi		Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.779**	.698**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	80	80	80
Disiplin	Pearson Correlation	.779**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000
	N	80	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	.698**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	80	80	80

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan variabel Y dengan nilai korelasi X1 sebesar 0,779 dan X2 sebesar 0,698

Uji Hiptesis t

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis T X1 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.135	3.892		2.090	0.041
	Motivasi	0.786	0.104	0.699	7.388	0.000

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilat t tabel yaitu 7.388 > 1,988 yang artinya secara parsial variabel motovasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja

Tabel 8 Hasil Uji T X2 Terhadap Y

Model		Understandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	7.498	3.215		2.332	0.023
	Disiplin	0.779	0.082	0.770	9.161	0.000

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilat t tabel yaitu 9.161 > 1,988 yang artinya secara parsial variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1572.940	2	786.468	45.561	.000 ^b
	Residual	984.010	57	17.263		
	Total	2556.950	59			

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan di Variable X1, X2 secara Bersamaan terhadap Y hal ini dijelaskan oleh nilai F hitung > F tabel yaitu 45.561 > 3.160 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

Pembahasan Penelitian

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama adalah menerima H_{a1} yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, maka hipotesis pertama yang diajukan pada rumusan hipotesis diterima.

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hasil analisis pada penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Sehingga hipotesis kedua yang diambil adalah menerima H_{a2} yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja maka hipotesis kedua yang diajukan pada rumusan hipotesis dapat diterima.

Motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja secara bersama-sama

Hasil analisis pada penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, Sehingga hipotesis ketiga yang diambil adalah menerima H_{a3} yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja maka hipotesis ketiga yang diajukan pada rumusan hipotesis dapat diterima.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi kerja dan disiplin dengan bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = 2.282 + 0.278 x_1 + 0.639 x_2$. Nilai konstanta 61.5%, bermakna variabel bebas dan terikat memiliki hubungan yang kuat, manakala 38.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis peroleh nilai F hitung > F tabel atau (45.561 > 3.160) dengan itu ditolaknya H_0 diterimanya H_3 . Ini bermakna terdapatnya pengaruh simultan yang signifikan diantara motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja. Hasil jawaban responden disiplin kerja, poin yang diperoleh ialah 3.64 untuk jadi lebih baik organisasi mesti menjalankan atau memberikan motivasi kepada karyawan berupa bonus tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Desler. (2015). Manajemen SumberDaya Manusia . Jakarta .
- Gozal, I. (2018). Aplikasi AnalisisMultivariat dengan ProgramIBM SPSS .Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen SumberDaya Manusia . jakarta: PT. BumiAksara.
- Johannes, A. P. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori Agri Sosio Ekonomi.
- Malayu, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sinuliangga, N. (2016). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dipt. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Medan Putri Hijau . Jurnal Penusa.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabet.
- Sujarweni V, W. (2016). Kupas Tuntas Penelitian Akutansi dengan SPSS. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Susanti, F. (2019). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Susanti, F. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. SEMARAK.
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen SumberDaya Manusia . Jakarta: Pranada Media Grup.
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Kencana.