



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PURI GIRI SENTOSA JAKARTA SELATAN

Puan Puteri Halimatussa'diah¹ Dede Andi²

¹Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang; ²Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang

puanputerihs@gmail.com , dosen02463@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Giri Sentosa. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Puri Giri Sentosa dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Giri Sentosa. Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner. Data yang diperoleh oleh kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 53 orang pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini adalah dilihat dari hasil penelitian analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 1.048 + 0,790 X_1 + 0,191 X_2$. Pada uji koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar (0,890) hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja karyawan (variabel dependen) dengan motivasi kerja dan disiplin kerja (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan uji f antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil $f_{hitung} > f_{tabel} = 95.339 > 3.18$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,050$, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Puri Giri Sentosa

Kata kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Puri Giri Sentosa Castle. To determine the effect of work discipline on employee performance at PT Puri Giri Sentosa and to find out how the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Puri Giri Sentosa. This research method uses quantitative associative methods. Data collection techniques in this study using observation techniques and questionnaires. The data obtained by the questionnaire with the number of respondents as many as 53 employees. Based on the results of this study, it can be seen from the results of multiple linear regression analysis that the equation $Y = 1.048 + 0.790 X_1 + 0.191 X_2$. The correlation coefficient test shows an R value of (0.890) this indicates that the correlation or relationship between employee performance (dependent variable) with work motivation and work discipline (independent variable) has a very strong relationship level. Based on the f test between work environment and work discipline variables on employee performance, the results obtained $f_{count} > f_{table} = 95.339 > 3.18$ with a significant level of $0.000 < 0.050$, meaning that work motivation and work discipline on employee performance have a positive and significant effect on PT. Puri Giri Sentosa

Keywords: Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance.



A. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting bagi suatu organisasi. Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek.

PT Puri Giri Sentosa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Transportasi, permasalahan yang ada dalam PT Puri Giri Sentosa terdapat pada kurangnya motivasi pada diri karyawan, selain itu banyak juga karyawan yang mengabaikan peraturan perusahaan tidak menjalankan peraturan yang ada sesuai SOP seperti seringnya beberapa karyawan datang terlambat, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga menimbulkan penurunan kinerja. Penulis melihat dimana motivasi karyawan di PT Puri Giri Sentosa ini masih kurang, karena banyak yang tidak bertanggung jawab akan pekerjaannya seperti sering menunda-nunda pekerjaan, apalagi di saat pandemi ini semenjak di berlakukan work from home jadi banyak yang memanfaatkan keadaan, melakukan hal yang tidak perlu dilakukan disaat jam kerja dirumah dalam kata lain banyak membuang waktu dengan percuma sehingga akhirnya target pekerjaan tidak tercapai dan pekerjaan menumpuk. Peran atasan masih kurang dalam membimbing karyawannya, karena saat karyawan memberi ide atau masukan dibantah atau tidak disetujui oleh atasan sehingga menimbulkan turunnya motivasi sebagian karyawan untuk lebih berinisiatif dan bergerak aktif dalam melakukan pekerjaannya. Semangat kerja karyawan terdorong apabila karyawan mendapatkan bonus, tetapi pada kenyataannya masih belum mendapatkan bonus. Hal ini menyebabkan mereka dalam bekerja tidak ada dorongan, semangat sehingga malas-malasan dalam bekerja.

Selain itu, salah satu faktor yang sangat berpengaruh adalah faktor kedisiplinan. Dari hasil pengamatan dilapangan banyak karyawan yang mengerjakan pekerjaan diluar jobdesc seperti melakukan kegiatan pekerjaan sampingan dengan berjualan online untuk bisnis pribadinya. Semangat dan ketangguhan karyawan juga menurun dilihat dari absensi karyawan, masih banyak karyawan yang datang terlambat, bahkan di jam waktu bekerja karyawan pergi keluar untuk mencari hal yang tidak perlu dilakukan seperti melakukan urusan pribadi dijam kerja karyawan. Walaupun sudah diberikan hukuman atau sanksi bagi yang terlambat dengan potongan gaji tidak membuat efek jera terhadap karyawan

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Menurut Mangkunegara (2016:93) mengatakan Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Singodimedjo dalam Buku Soetrisno (2016:86) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Mengemukakan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Hipotesis

Adalah jawaban kesimpulan sementara yang diajukan oleh peneliti pada saat melakukan penelitian. Hal ini selaras dengan yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2017:159) yang menyatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Diduga Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt Puri Giri Sentosa Jakarta Selatan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 53 orang pegawai. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1), terbukti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana Uji t didapatkan hasil nilai thitung untuk motivasi kerja sebesar 9.771 lebih besar dibandingkan nilai ttabel sebesar 2,007 selain hal di atas tersebut dalam Uji t juga di peroleh hasil sig untuk variabel motivasi kerja adalah 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya adalah secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Puri Giri Sentosa. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakakukan Ahmad Jamil (2021) dengan judul “Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau” Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien pengaruh sebesar 4.469; dan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien pengaruh sebesar 0.271 atau 27.1%.

Pengaruh Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2), terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana Uji t didapatkan hasil nilai thitung untuk disiplin kerja sebesar 2,215 lebih besar dibandingkan nilai ttabel sebesar 2,007 selain hal di atas tersebut dalam Uji t juga di peroleh hasil sig untuk variabel disiplin kerja adalah 0,031 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka Ho ditolak dan menerima Ha, artinya adalah secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Puri Giri Sentosa. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Fajar Mulyawan (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Kota Serang Banten”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,776 + 0,840X$, dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.



Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3), terbukti bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana Uji f didapatkan hasil nilai f hitung untuk variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 95.339 lebih besar dibandingkan nilai f tabel sebesar 3,18 selain hal di atas tersebut dalam Uji f juga di peroleh hasil sig untuk variabel motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka Ho di tolak dan menerima Ha, artinya adalah secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Muhammad Duwika (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Al Wasatiyah Tangerang” Hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru didapat nilai t hitung > t tabel (3.841 > 2.01) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang positif dan signifikan.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 1.048 + 0,790 X1$ nilai korelasi sebesar 0,879 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,772 Uji hipotesis diperoleh thitung lebih besar dari ttabel sebesar (9,771 > 2,008) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 1.048 + 0,191 X2$ nilai korelasi sebesar 0,629 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,396 Uji hipotesis diperoleh thitung lebih besar dari ttabel sebesar (2.215 > 2,008) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,031 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 1.048 + 0,790 X1 + 0,191 X2$ nilai korelasi sebesar 0,890 artinya ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,792 Uji hipotesis diperoleh Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar (95.339 > 3.18) Nilai signifikan lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Untuk Variabel Motivasi, pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 4 yaitu “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik” dimana hanya mencapai score 3,60. Meskipun termasuk dalam kategori baik namun disarankan agar atasan dapat lebih memperdulikan tentang jaminan kesehatan karyawan nya karna jika karyawan sakit atau kecelakaan saat bekerja akan berpengaruh kepada kualitas pekerjaannya.
2. Pernyataan Variabel Disiplin Kerja, pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 dan 6 yaitu “Saya selalu pulang tepat waktu sesuai peraturan jam pulang kerja di perusahaan” dan “Sanksi yang diberikan bagi karyawan yang melanggar peraturan memberikan efek jera”



- dimana hanya mencapai skor 3,52. Meskipun dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi disarankan karyawan lebih tepat waktu dalam pulang kerja sesuai aturan perusahaan dan sebaiknya perusahaan lebih tegas lagi dalam memberikan sanksi terhadap karyawan supaya karyawan lebih jera atas perilakunya yang tidak disiplin. Perusahaan bisa memberikan sanksi yang lebih tegas jika karyawan pulang sebelum waktunya, contoh: pemotongan gaji sebesar yang ditentukan jika ada karyawan yang pulang sebelum waktunya.
3. Pernyataan Variabel Kinerja, pernyataan yang paling lemah adalah nomor 4 yaitu “Saya bersedia lembur untuk memenuhi target perusahaan” dimana hanya mencapai skor 3,69. Meskipun dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi disarankan kerjasama karyawan untuk bersedia lembur supaya target perusahaan tercapai, dan untuk karyawan lembur diberikan insentif lebih untuk mengapresiasi kerjanya. Cara lain bisa dengan memberikan reward selain insentif untuk karyawan yang bersedia lembur di waktu yang dibutuhkan, lalu ditentukan juga waktu lemburnya agar karyawan tidak merasa terlalu lama waktu lemburnya, misalnya setiap karyawan harus lembur maksimal dua jam setelah jam kerja biasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Ahmad Jamil. 2021. Kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia kota bau-bau. *Jurnal ekonomi efektif*. Vol. 3, No. 4.
- Ardana, I Komang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Graha Ilmi, Yogyakarta.
- Asep Sulaeman. 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Energi Indonesia. *Jurnal ekonomi efektif*. Vol 1 No 3.
- Asrindah Warni Tanjung. 2018. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Study pada perguruan muhamadiyah setiabudi pamulang). *Jurnal ekonomi efektif*. Vol 1 No 1.
- Bachtiar Arifudin Husain. 2018. Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt indah kiat pulp & paper. *Jurnal ekonomi efektif*. Vol 1 No 1
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fadjar Mulyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, tbk. Kantor bang kota serang banten. *Jurnal Ekonomi efektif*. Vol 3 No 4.
- Farida, Umi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II.* Ponorogo: Universitas Muhamadiyah Ponorogo.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- I nyoman marayasa, Anggi faradila. 2019. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank dinar indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol 2 No 1.



- Irfan Fauzi, Muhammad Duwiki. 2020. Pengaruh Motivasi dan Displin kerja terhadap kinerja guru di yayasan al wasatiyah tangerang. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol 2 No 2.
- Karyoto. (2016). Dasar-dasar Manajemen. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Pabundu Tika. (2016). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan.
- Sudiarto. 2019. Pengaruh kompetensi motivasi terhadap kinerja guru pada SMKN 8 Jakarta Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol 1 No 3.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Yan kristian Halomoan. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Sunindo adi persada. Jurnal ekonomi efektif. Vol 2 No 1.