



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan

Rohim Maulana¹, Ahmad Syukri²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: dosen01772@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 2 Februari 2023 Disetujui 28 Februari 2023 Diterbitkan 07 Maret 2023</p> <hr/> <p>Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
<p>Keywords: <i>Work motivation; Work Discipline; Employee performance</i></p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>This study aims to determine the effect of work motivation and discipline on employee performance at PT Penta Artha Impresi, South Jakarta. The method used is a quantitative method. The number of samples used was 60 respondents. Data analysis using regression analysis. The results showed that partially work motivation has a significant effect on employee performance. Partially Work Discipline has a significant effect on Employee Performance. The results of the simultaneous test of Work Motivation and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance.</i></p>

How to cite: Maulana, R. & Syukri.A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan, *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 3(1). 104 - 103



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia tersebut, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia (SDM) itu berada (Widodo, 2016:2). Dalam menghadapi era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu karena perkembangan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) atau karyawannya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia disuatu organisasi, maka semakin tinggi daya saing organisasi tersebut terhadap organisasi lainnya.

PT Penta Artha Impresi Jakarta Selatan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bisnis jasa yang berfokus pada induk perusahaan dari Bengkel Ban Oli Service yang memprioritaskan usahanya pada bidang penjualan Ban, Oli, Service Mobil (BOS) yang sudah memiliki 29 (dua puluh Sembilan) cabang di Jabodetabek, Yogyakarta, Serang dan beberapa kota besar lainnya di Indonesia. Suatu perusahaan sangat penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi PT Penta Artha Impresi Jakarta selatan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Menurut Mangkunagara (2014:22), menyatakan “bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Disiplin kerja juga mengenai disiplin waktu kerja, disiplin dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan dan sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan control diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Arika, 2016:22). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan juga harus mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Wibowo (2017:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu,

faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Menurut Wijaya (2015:25), Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan menurut Pamela, dkk (2015:33) “Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Menurut Sunyoto (2016:11), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Disiplin Kerja

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kedisiplinan menjadi sangat penting dimiliki oleh semua karyawan atau pegawai nya baik dari tingkat bawah sampai pada tingkat manajemen puncak. Hal dapat dilihat dari karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan “sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.” Selain itu menurut Rivai dkk. (2013:825) mengemukakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan 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 yang berlaku. Menurut Setiyawan dkk (2014:189) “Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Priansa (2014:270) menyatakan, “bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.” Selain itu, menurut Waridin, dkk dalam Heny Sidanti (2015:46) menyatakan bahwa kinerja adalah “perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.” Sedangkan menurut Mathis (2016:113) berpendapat bahwa “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Data dianalisis menggunakan uji deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi linier berganda nilai koefisien positif maka Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,317 berarti apabila Motivasi Kerja naik sebesar 1% maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,317. Berdasarkan Uji Parsial (uji t) variabel Motivasi Kerja memiliki hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,528 > 2,001$), yang artinya ada alasan kuat pada H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,014 < 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi linier berganda nilai koefisien positif maka Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,567 berarti apabila Disiplin Kerja naik sebesar 1% maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,567. Berdasarkan Uji Parsial (uji t) variabel Disiplin Kerja memiliki hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,132 > 2,001$), yang artinya ada alasan kuat pada H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Secara Simultan (X_1 dan X_2 terhadap Y)

Berdasarkan hasil regresi linier berganda didapatkan nilai persamaan Kinerja Karyawan = $5,676 + 0,317 (X_1) + 0,567 (X_2)$. Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi bahwa angka koefisien korelasi R sebesar 0,803 yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah sangat kuat karena angka tersebut karena angka tersebut berada pada interval 0,800-1.000. Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R^2) bahwa angka R Square sebesar 0,645 atau sama dengan 64,5%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 64,5% pengaruh Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($51,859 > 3,16$), hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_o3 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penta Artha Impresi Jakarta Selatan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. Dari hasil analisis data pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,528 > 2,001$), yang artinya ada alasan kuat pada H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,014 < 0,05$) kesimpulannya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,132 > 2,001$), yang artinya ada alasan kuat pada H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), kesimpulannya Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan penelitian Uji – F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($51,859 > 3,16$), hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_o3 ditolak dan H_a3 diterima, Kesimpulannya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penta Artha Impresi Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Pubishing
- Anwar, Sanusi. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- Arikunto, Suharsimi. (2015.) Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Donni Juni Priansa. (2014). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung; Alfabeta.
- Elburdah, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. Jurnal Mandiri, 2(2), 443-445
- Ghozali. Imam. (2014). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Empat. Semarang: Badan Penerbitan Univesitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2013). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto. (2014). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Jakarta: Rajawali Pers. Laksmi Riani, Asri. (2013).
- Kartono, Kartini. (2016). Pemimpin Dan Kepemimpinan. Manajemen SDM Masa Kini. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. A.P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas
- Noer Ali. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. A.w. Faber•Castell Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Vol. 6, No. 32, 2016: 7956-7983ISSN 2338•7807

- Noer, Ali. (2016).Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. A.w. Faber•Castell Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Vol. 6, No. 32, 2016: 7956-7983ISSN 2338•7807
- Ramadhan, A. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada pt. Supra boga lestari tbk Cabang outlet ranch market dharmawangsa. Jurnal ekonomi unpan
- Sari, Y. L. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motvasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Sudeco Bintaro (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.