

Jurnal Ilmiah Mahasiswa
JIMAWA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA): *Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan*, adalah jurnal independen yang berisi hasil penelitian, kajian, dan karya ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat dalam berbagai bidang Ilmu Ekonomi. Terbit tiga kali dalam setahun (Maret, Juli, dan November). Kami mengundang segenap akademisi, penulis, dan peneliti untuk mengirimkan tulisan atau karya ilmiahnya guna dimuat pada **JIMAWA** edisi perdana Vol.1 No.1 Maret 2021. **JIMAWA** mengikuti format penulisan sebagaimana yang ditentukan dalam pedoman Akreditasi Jurnal Nasional (Arjuna) Kemendikbud RI

ADAPUN SYARAT DAN KETENTUAN PENULISAN :

1. Artikel merupakan karya ilmiah orisinal yang belum pernah dipublikasikan.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia.
3. Artikel meliputi : Judul, Nama lengkap penulis, Instansi Penulis, Email, Abstrak (Indonesia/Inggris), Kata-kata kunci, PENDAHULUAN, METODE, HASIL dan PEMBAHASAN, SIMPULAN serta DAFTAR PUSTAKA.
4. Artikel dikirim dalam bentuk *Microsoft Word* melalui *submission*.
5. Konfirmasi pengiriman naskah tulisan kepada **Sugeng Widodo** (0819 0807 7567) dan **Diana Azwina** (0878 0942 7028)
6. *Template* Penulisan dalam bentuk *Microsoft Word* dapat di *download* pada *link* Jurnal Ilmiah Mahasiswa (**JIMAWA**) <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/index>.

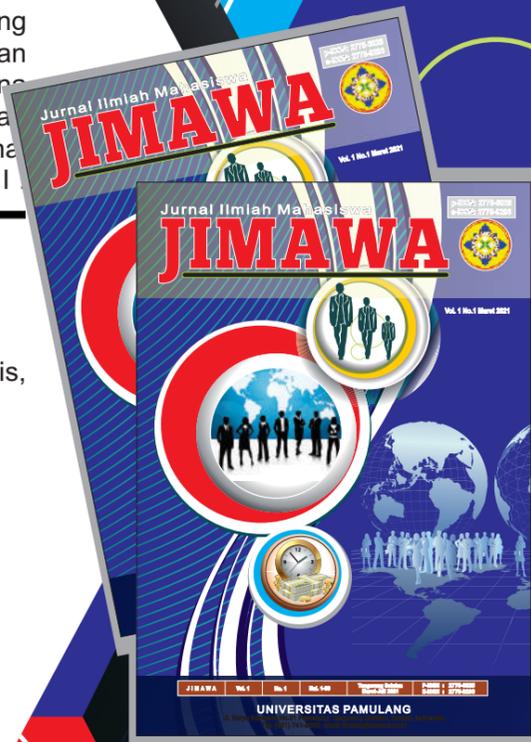
KEPUTUSAN DEWAN REDAKSI :

Penyunting berhak menyeleksi dan mengedit naskah yang masuk. Untuk informasi kepastian proses selanjutnya akan diberitahukan kepada penulis. Substansi tulisan atau artikel sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Naskah yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan, kecuali atas permintaan penulis.

Alamat Redaksi

Jurnal Ilmiah Mahasiswa (**JIMAWA**):
Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan.
Jalan Surya Kencana No. 1 Pamulang, Tangerang Selatan,
Banten 15417,
Telp. 021-7412566 Fax. 021-7412566,
Link Web : <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/>
e-mail : jimawa@unpam.ac.id.
Kontak Person : 081386165113

**CALL
FOR
PAPPERS**



Prodi Manajemen UNPAM

Jurnal Ilmiah Mahasiswa (**JIMAWA**) Sumber Daya Manusia, Pemasaran & Keuangan

VOL.1 NO.1

Jurnal Ilmiah Mahasiswa

JIMAWA

p-ISSN: 2775-6025
e-ISSN: 2775-9296



Vol. 1 No.1 Maret 2021



JIMAWA

Vol. 1

No. 1

Hal. 1-69

Tangerang Selatan
Maret-Juli 2021

P-ISSN : 2775-6025
E-ISSN : 2775-9296

UNIVERSITAS PAMULANG

Jl. Surya Kencana No.01 Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Tlp. (021) 741-2566, email: jimawa@unpam.ac.id

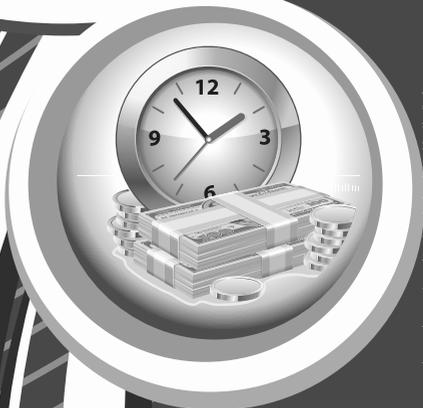
Jurnal Ilmiah Mahasiswa

JIMAWA

p-ISSN: 2775-6025
e-ISSN: 2775-9296



Vol. 1 No.1 Maret 2021



JIMAWA	Vol. 1	No. 1	Hal. 1-69	Tangerang Selatan Maret-Juli 2021	P-ISSN : 2775-6025 E-ISSN : 2775-9296
--------	--------	-------	-----------	--------------------------------------	--

UNIVERSITAS PAMULANG
Jl. Surya Kencana No.01 Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Tlp. (021) 741-2566, email: jimawa@unpam.ac.id

Jurnal Ilmiah Mahasiswa (**JIMAWA**) terbit tiga kali setahun pada bulan Maret, Juli, dan November. Naskah JIMAWA merupakan tulisan yang diangkat dari hasil penelitian, kajian, dan karya ilmiah dalam bidang Ilmu Manajemen (Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan)

Dewan Redaksi

Advisory of Editor

Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

Chief of Editor

Drs. Gatot Kusjono, M.M.

Managing Editor

Drs. Gatot Kusjono, M.M.

Editor Board

Sugeng Widodo, S.E., M.M.

Suprianto, S.Pd., M.M.

Diana Azwina, S.Si., M.Si.

Lismiatun, S.E., M.M.

Herry Suherman, S.Sos., M.M.

Feb Amni Hayati, S.E., M.M.

Reviewer

Dr. Kasmad, S.E., M.M.

Dr. Udin Ahidin, S.E., M.M.

Alamat Redaksi:

Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan Banten

Telp/Fax. (021) 741 2566 e-mail: jimawa@unpam.ac.id

Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) diterbitkan oleh Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, sejak Maret 2021. Terbit berkala setiap empat bulan sekali (tiga kali setahun).

PENGANTAR REDAKSI

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah Subhanahuwata'ala yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga redaksi dapat menerbitkan **Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)**. Jurnal ini merupakan Jurnal Ilmiah di bidang: Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan yang diterbitkan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang.

Pada penerbitan perdana Volume 1, No. 1, Maret-Juli 2021 ini, Redaksi **Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)** menerbitkan 8 (delapan) artikel tulisan yang terdiri dari berbagai hasil penelitian dan kajian di bidang Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan.

Tim redaksi mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu sehingga **Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)** pada Vol. 1, No. 1, Maret 2021 ini dapat terbit sesuai jadwal. Kami tetap mengharapkan kiriman tulisan-tulisan dari Anda, khususnya para dosen, mahasiswa, dan para peneliti yang berasal dari Universitas Pamulang maupun yang berasal dari perguruan tinggi lainnya.

Dalam hal ini, makalah atau tulisan yang dikirim langsung melalui Open Journal System (OJS) dengan alamat <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/index> atau ke alamat redaksi diharapkan mengikuti format panduan penulisan **Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)** yang telah kami sampaikan.

Akhirnya, kami berharap semoga **Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)** ini bermanfaat bagi semua pihak yang berminat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan manajemen di Indonesia.

Kami sangat mengharapkan adanya komentar, kritik, dan saran dari pembaca demi perbaikan dan mutu **Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)** ini.

Salam dari redaksi. Sampai jumpa pada terbitan edisi berikutnya. Selamat membaca dan berkarya.

Wassalamu 'alaikum warohmatullahi wabarokatuh.

Redaksi

DAFTAR ISI

p-ISSN 2775-6025 ; e-ISSN 2755-9296 DOI:10.32493
Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Vol. 1, No. 1, Maret 2021
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/index>



Dewan Redaksi	ii
Pengantar Redaksi	iii
Daftar Isi	iv
Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Arga Cemerlang Okta Nikada, Diana Azwina	1
Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Provinces Group Jakarta Selatan Muhammad Faisal Abdurahman, Lismiatun	11
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan Aldy Baihaqi, Herry Suherman	19
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara Pertiwi Agustina, Gatot Kusjono, Suprianto.....	29
Pengaruh kompensasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Koperasi Simbika, Depok Rahmat Hidayat, Feb Amni Hayati.....	36
Pengaruh Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Perdana Tri Pada Warga Kelurahan Pondok Karya Kota Tangerang Selatan Gita Ramadhani, Sugeng Widodo	45
Pengaruh Debt To Asset Ratio Dan Current Ratio Terhadap Return On Asset Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Periode 2010-2019 Syifa Nurfianti , Retno Wulansari	51
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat Endang Susilowati, Kemas Vivi Andayani	59

Jurnal Ilmiah Mahasiswa
JIMAWA



Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Arga Cemerlang

Okta Nikada¹, Diana Azwina²

¹Mahasiswa Manajemen (NIM. 2014052294), Universitas Pamulang; oktanikada@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang; dosen01741@unpam.ac.id*

Received 13 Februari 2021 | Revised 09 Maret 2021 | Accepted 25 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Arga Cemerlang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif sekaligus penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Arga Cemerlang yang masih aktif bekerja, sebanyak 40 (Empat Puluh) orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 40 (Empat Puluh) orang. Teknik analisis data menggunakan uji deskriptif, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji regresi linier sederhana, dan uji hipotesis/uji signifikansi t. Nilai Koefisien Korelasi sebesar 0.861 menunjukkan adanya korelasi yang positif dan sangat kuat antara Variabel Disiplin dengan Variabel Kinerja Karyawan. Nilai Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa Variabel Disiplin memberikan kontribusi terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT. Prima Arga Cemerlang sebesar 74,2% dan sisanya 25,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Uji regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y=3,182+0,919X$, yang berarti hubungan antara Variabel Disiplin dan Variabel Kinerja Karyawan bersifat positif. Artinya jika Variabel Disiplin ditingkatkan, maka Variabel Kinerja Karyawan akan meningkat pula. Dari uji hipotesis/uji signifikansi t diperoleh nilai $t_{hitung} (10,451) > t_{tabel} (1,686)$. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara Variabel Disiplin terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT. Prima Arga Cemerlang.

Kata kunci: Disiplin; Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of discipline on employee performance at PT. Prima Arga Cemerlang. This research is an associative research as well as a descriptive study with a quantitative approach. The population in this study were employees of PT. Prima Arga Cemerlang who are still actively working, as many as 40 (forty) people. Sampling using saturated sampling method so that the sample in this study amounted to 40 (forty) people. The data analysis technique used descriptive test, correlation coefficient, determination coefficient, simple linear regression test, and hypothesis test / significance test t. The Correlation Coefficient value of 0.861 indicates a positive and very strong correlation between Discipline Variables and Employee Performance Variables. The value of the coefficient of determination shows that the variable of discipline contributes to the variable performance of employees of PT. Prima Arga Cemerlang at 74.2% and the remaining 25.8% is influenced by other variables not researched. The simple linear regression test produces the equation $Y = 3.182 + 0.919X$, which means that the relationship between Discipline Variables and Employee Performance Variables is positive. This means that if the Discipline Variable is increased, the Employee Performance Variable will also increase. From the hypothesis test / t significance test, the value t count $(10.451) > t$ table (1.686) is obtained. This means that there is an influence between Discipline Variables on Employee Performance Variables of PT. Prima Arga Cemerlang.

Keywords: Discipline; Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, persaingan industri yang semakin sengit dengan hadirnya beragam peluang sekaligus ancaman menjadi suatu fenomena yang tidak dapat dihindari oleh pelaku usaha. Sebagai pelaku usaha, organisasi harus memiliki sumber daya yang memadai agar dapat memenangkan persaingan usaha. Salah satu sumber daya terpenting yang perlu diperhatikan dalam kelangsungan kegiatan berorganisasi adalah *human resources* (Sumber Daya Manusia/SDM). SDM memiliki peran penting sebagai penggerak sumber daya lainnya dalam menjalankan roda organisasi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Di sisi lain, sebagai satu-satunya sumber daya organisasi yang memiliki kebutuhan sebagai makhluk hidup, SDM harus mendapatkan perhatian dan perlakuan khusus serta dipenuhi kebutuhannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa tujuan SDM sebagai pegawai berbeda dengan tujuan organisasi. Oleh karenanya, untuk dapat memberikan kontribusi sesuai kebutuhan organisasi, penting bagi organisasi untuk memenuhi kebutuhan SDM terlebih dahulu, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan akan pengakuan. Hal ini sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dalam Goble (1995:30) yang menyatakan bahwa “terdapat 5 (lima) tingkat kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa dan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri”. Ketika kebutuhan SDM telah terpenuhi, maka harapan organisasi untuk mendapatkan kontribusi yang berkualitas baik dari SDM dapat direalisasikan. Seiring dengan hal tersebut, perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas SDM. Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi adalah dengan memberikan pelatihan.

Gambaran tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa apabila proses bisnis organisasi dijalankan oleh SDM yang memiliki kualitas buruk, maka organisasi akan kesulitan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun apabila proses bisnis organisasi dijalankan oleh SDM yang memiliki kualitas baik, kelangsungan proses bisnis akan berjalan lebih optimal sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah untuk dicapai. Pendapat ini di dukung oleh Hasibuan (2016:50) bahwa

“Manajemen adalah ilmu tentang sekumpulan pengetahuan yang sistematis, telah dikumpulkan dan diterima secara umum dengan suatu objek atau objek tertentu dan seni (suatu kreativitas, pribadi yang kuat dan disertai keterampilan) mengatur, memanfaatkan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Selanjutnya, ketika kontribusi yang maksimal sudah diberikan SDM yang selanjutnya disebut karyawan, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dukungan bagi peningkatan kinerja organisasi yang selanjutnya disebut perusahaan.

Menurut Bangun (2012:231) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan”. Lalu Mangkunegara (2012:9) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Moehariono (2012:95) “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, selalu diharapkan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya.

Berdasarkan analisis penulis terhadap kinerja karyawan PT. Prima Arga Cemerlang yang berlokasi di Jl.Permata Raya No.57 RT.005/RW.015, Tanah Tinggi, Tangerang, Banten, terlihat adanya fenomena penurunan kinerja karyawan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, terjadinya peningkatan ketidakdisiplinan karyawan, tidak dipatuhinya batas waktu penyelesaian pekerjaan yang sudah ditetapkan, serta kekurangmampuan karyawan untuk melakukan kerja sama tim. Di samping itu, secara teknis, setiap karyawan diharapkan untuk melakukan pekerjaannya secara efektif

dan efisien untuk mencapai standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya, yang sering terjadi, karyawan

tidak memenuhi target perusahaan. Hal ini tercermin dalam tabel 1. berikut ini.

Tabel 1. Data Penjualan Produk PT. Prima Arga Cemerlang Tahun 2016-2017

No	Tahun	Target	Pencapaian		Keterangan
			Jumlah	Prosentase	
1	2016	4.000.000.000	3.280.000.000	82%	Tidak Tercapai
2	2017	4.000.000.000	3.840.000.000	96%	Tidak Tercapai
3	2018	5.000.000.000	4.400.000.000	88%	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Prima Arga Cemerlang

Berdasarkan tabel 1. terlihat bahwa karyawan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi di tahun 2016 dapat diperbaiki dengan adanya peningkatan di tahun 2017, namun terjadi penurunan di tahun 2018.

Berdasarkan analisis penulis selanjutnya, secara umum dapat diidentifikasi beberapa faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan pada PT Prima Arga Cemerlang yakni rendahnya tingkat disiplin karyawan, dilanggarnya ketentuan mengenai tempat untuk mencatat kehadiran, kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya prestasi, terlambatnya proses penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan target waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Di sisi lain, kurangnya perhatian perusahaan akan kebutuhan penghargaan bagi karyawan dalam bentuk jenjang karir serta tidak tegasnya peraturan mengenai pelanggaran disiplin waktu kerja membuat karyawan tidak merasa perlu untuk memperbaiki perilakunya. Sebagai contoh, meskipun waktu kerja sudah ditetapkan pukul 09:00 sampai dengan pukul 18:00, namun

banyak karyawan yang mengabaikannya. Sanksi yang diterima pun relatif ringan yaitu pemotongan upah kerja yang kecil. Diantara beberapa faktor penyebab fluktuatifnya kinerja, penulis akan memfokuskan pada rendahnya tingkat kedisiplinan.

Hasibuan dalam Barnawi dan Arifin (2012:112) mengemukakan “disiplin merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin yang rendah pada umumnya akan berpengaruh terhadap kualitas kerja yang rendah pula. Sedangkan di sisi lain, perusahaan dituntut mendorong tingginya kinerja karyawan agar berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh. Kinerja karyawan yang baik salah satunya di hasilkan oleh kedisiplinan kerja dan integritas yang tinggi. Berkaitan dengan hal tersebut, berikut disampaikan data ketidakdisiplinan karyawan PT Prima Arga Cemerlang tahun 2016-2018.

Tabel 2. Data Jumlah Karyawan PT. Prima Arga Cemerlang yang datang Terlambat Tahun 2016 - 2018

Tahun	Bulan	Total Karyawan	Karyawan yang datang Terlambat	Persentase
2018	Januari	38	16	42%
	Februari	40	11	28%
	Maret	40	12	30%
	April	40	18	45%
	Mei	40	15	38%
	Juni	40	15	38%
	Juli	41	14	35%
	Agustus	43	10	24%
	September	41	16	39%

Tahun	Bulan	Total Karyawan	Karyawan yang datang Terlambat	Persentase
2017	Oktober	41	12	30%
	November	41	11	27%
	Desember	40	18	45%
	Januari	40	15	38%
	Februari	40	16	40%
	Maret	40	12	30%
	April	40	20	50%
	Mei	42	15	36%
	Juni	42	14	33%
	Juli	42	14	33%
	Agustus	42	13	31%
	September	41	16	39%
2016	Oktober	41	12	29%
	November	41	12	29%
	Desember	41	14	34%
	Januari	41	12	29%
	Februari	41	10	24%
	Maret	41	14	34%
	April	41	12	29%
	Mei	40	13	33%
	Juni	40	14	35%
	Juli	40	15	38%
	Agustus	40	11	28%
	September	38	8	21%
Oktober	38	13	34%	
November	38	11	29%	
Desember	38	11	29%	

Sumber: Data internal PT. Prima Arga Cemerlang

Tabel 2. memperlihatkan fluktuasi jumlah karyawan yang datang terlambat yang berkisar antara 27% sampai dengan 42% setiap bulannya sejak tahun 2016 sampai dengan

tahun 2018. Selanjutnya tabel 3. memperlihatkan ketidakdisiplinan karyawan dalam aspek penyelesaian pekerjaan.

Tabel 3. Data Durasi Keterlambatan penyelesaian Pekerjaan Karyawan PT. Prima Arga Cemerlang Tahun 2016 - 2018

Tahun	Bulan	Durasi Waktu Target Penyelesaian Pekerjaan (Jam)	Realisasi penyelesaian Pekerjaan (Jam)	Keterlambatan (Jam)	%
2018	Januari	160	210	50	32%
	Februari	160	190	30	19%
	Maret	160	180	20	13%
	April	160	190	30	19%
	Mei	160	170	10	7%
	Juni	160	170	10	7%

Tahun	Bulan	Durasi Waktu Target Penyelesaian Pekerjaan (Jam)	Realisasi penyelesaian Pekerjaan (Jam)	Keterlambatan (Jam)	%	
	Juli	160	180	20	13%	
	Agustus	160	160	0	0%	
	September	160	160	0	0%	
	Oktober	160	190	30	19%	
	November	160	180	20	13%	
	Desember	160	220	60	38%	
	2017	Januari	160	200	40	25%
		Februari	160	220	60	38%
		Maret	160	190	30	19%
		April	160	190	30	19%
		Mei	160	160	0	0%
		Juni	160	190	30	19%
Juli		160	180	20	13%	
Agustus		160	170	10	6%	
September		160	170	10	6%	
Oktober		160	190	30	19%	
November		160	160	0	0%	
Desember		160	200	40	25%	
2016	Januari	160	160	0	0%	
	Februari	160	200	40	25%	
	Maret	160	210	50	31%	
	April	160	200	40	25%	
	Mei	160	190	30	19%	
	Juni	160	280	120	75%	
	Juli	160	170	10	6%	
	Agustus	160	190	30	19%	
	September	160	180	20	13%	
	Oktober	160	200	40	25%	
	November	160	160	0	0%	
	Desember	160	180	20	13%	

Sumber: Data internal PT. Prima Arga Cemerlang

Tabel 3 memperlihatkan fluktuasi ketidakdisiplinan karyawan dalam aspek penyelesaian pekerjaan. Hampir setiap bulan terdapat keterlambatan yang berkisar antara 6% sampai dengan 75% sejak tahun 2016 sampai dengan tahun 2018.

Penelitian ini bertujuan mengetahui “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Arga Cemerlang”

Disiplin

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) “disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan

norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.” Sementara itu Sutrisno (2014:85) menyatakan “di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun, peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarannya.” Selanjutnya menurut Hasibuan (2018:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.”

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku terkendali dari seseorang atau sekelompok orang yang dilandasi kesadaran dan kesukarelaan untuk menaati segala peraturan untuk tujuan tertentu. Disiplin juga merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Sinambela (2012:239) berpendapat terdapat dua jenis disiplin, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:89) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan. Selanjutnya Simamora dalam Sinambela (2012:243) menyatakan tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang di susun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan di langgar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku karyawan hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali karyawan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara bawahan dan atasan. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk

meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang mengartikan *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses kinerja berlangsung. Menurut Wibowo (2016:7), kinerja berarti manajemen tentang bagaimana menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Lebih lanjut Bangun (2014:99) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*Output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan variabel terikat (*dependent variabel*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasi. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (*independent variabel*) akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif maupun positif.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2012:13) kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individual, faktor psikologis, faktor organisasi. Menurut Wibowo (2016:192) tujuan dan manfaat penelitian kinerja diantaranya adalah untuk memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam organisasi, mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang, memberi orang target yang tidak mungkin dapat di capai, sebagai suatu alat untuk memecat di kemudian hari, memberikan gambaran bahwa ketika organisasi menantang pekerja untuk kinerja tinggi, organisasi meninjau kembali kinerja

yang lalu guna mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan, melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan, mendapatkan kesenangan khusus, menyepakati tujuan pembelajaran, mengidentifikasi dan merencanakan untuk membangun kekuatan, mengidentifikasi dan merencanakan untuk menghilangkan kelemahan, membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian, membangun dialog yang ada antara manajer dengan anak buahnya, menjaga perusahaan atau pemegang saham utama agar senang tanpa menggunakan penilaian dalam menjalankan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

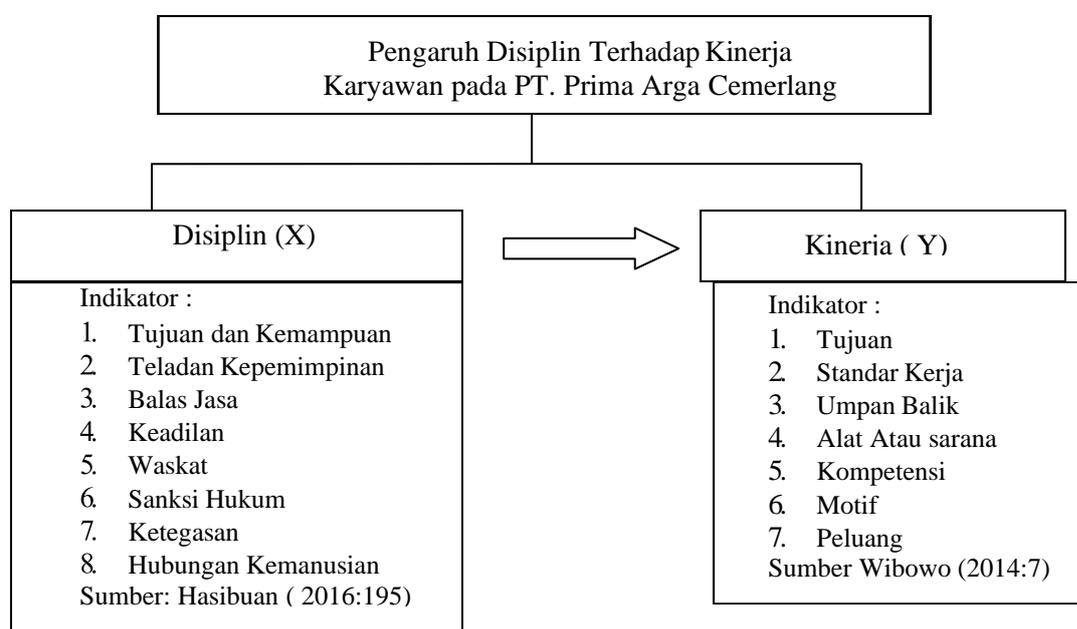
Penelitian Devi Dayang Septiasari (2017) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian menengah di Kota Samarinda” memperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Penelitian Galih Arga Nurcahya (2018) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta” diperoleh kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia dipengaruhi oleh Disiplin Kerja.

Penelitian Cleopatra, Darwin Lie, Efendi, dan Andy Wijaya (2015) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik kerupuk Naga mas Pemantangsiantar” memperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 81,7%.

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2013: 60) “kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir penelitian ini seperti ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah:

H_1 = terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Arga Cemerlang

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih sekaligus penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu memberi gambaran yang teratur tentang suatu kejadian dan akan dibahas dalam menganalisa data kuantitatif (data yang bersifat angka). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Arga Cemerlang yang masih aktif bekerja, sebanyak 40 (Empat Puluh) orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:122) “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah

populasi relatif kecil yang subjeknya tidak mencapai 100 (seratus) responden”. Oleh karena itu sampel pada penelitian ini berjumlah 40 (Empat Puluh) orang. Teknik analisis data menggunakan uji deskriptif, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji regresi linier sederhana, dan uji hipotesis/uji signifikansi t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Koefisien Korelasi

Pengujian koefisien korelasi antara variabel Disiplin (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan program *IBM SPSS Statistics 24* dengan analisis *Correlation Coefficients Pearson dan Test Of Significance Two-Tailed* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Y	Pearson Correlation	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

Sumber: Data diolah 2019

Hasil pengujian koefisien korelasi menunjukkan ada korelasi antara Disiplin dengan Kinerja Karyawan sebesar $r = 0.861$. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien, korelasi tersebut masuk dalam interval 0.800-1.000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat dan positif.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Perhitungan dalam penelitian ini menggunakan program *IBM SPSS Statistics 24* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.182	3.955		.805	.426
	Disiplin	.919	.088	.861	10.451	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Constant (a) sebesar 3,182 sedang nilai Insentif (b/koefisien regresi) sebesar 0.919 Sehingga dihasilkan persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = 3,182 + 0,919 X$
Dari persamaan regresi linier sederhana diatas dapat diinterpretasikan konstanta sebesar 3,182

menyatakan bahwa jika Variabel Disiplin (X) tidak ada/dianggap sama dengan nol, maka terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,919. Koefisien regresi 0,919 berarti perubahan 1 unit variabel Disiplin (X) akan mengakibatkan perubahan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,919.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besar prosentase pengaruh

variabel independen (Disiplin) terhadap perubahan variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.735	1.857

a. Predictors: (Constant), Disiplin
 Sumber: Data diolah 2019

Besarnya nilai pengaruh variabel independen (Disiplin) ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,742. Hal ini berarti pengaruh variabel independen (Disiplin) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 74,2% dan sisanya 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis/Uji Signifikan (t)

Uji hipotesis/Uji signifikan t/ parsial/ individual digunakan untuk menguji/ mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan menggunakan *significance level* $\alpha = 5\%$.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis/Uji Signifikan (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.182	3.955	.805	.426	
	Kinerja Karyawan	.919	.088	.861	10.451	.000

a. Dependent Variable: Disiplin
 Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan hasil uji signifikan (t) diatas, diperoleh hasil: $t_{hitung} (10.451) > t_{tabel} (1,686)$, dengan nilai signifikansi (0.000) < taraf signifikansi (0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Prima Arga Cemerlang). Hal ini menunjukkan pula bahwa pengaruh Disiplin signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Arga Cemerlang.

Pembahasan

Hasil uji signifikan (t) pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} (10.451) > t_{tabel} (1,686)$ dan nilai signifikansi (0.000) < taraf signifikansi (0,05). Hasil pengujian koefisien korelasi menunjukkan ada korelasi antara Disiplin dengan Kinerja Karyawan sebesar $r = 0.861$ (sangat kuat dan positif). Hasil pengujian

koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu Disiplin (X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 74,2% dan sisanya 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Devi Dayang Septiasari (2017) Galih Arga Nurcahya dan Fetty Poerwita Sary (2018) dan Cleopatra, Darwin Lie, Efendi, dan Andy Wijaya (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

Hasil uji signifikan (t) menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} (10.451) > t_{tabel} (1,686)$ dan nilai signifikansi (0.000) < taraf

signifikansi (0,05). Hasil pengujian koefisien korelasi menunjukkan ada korelasi antara Disiplin dengan Kinerja Karyawan sebesar $r = 0.861$ (sangat kuat dan positif). Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu Disiplin (X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 74,2% dan sisanya 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Strategi dan Kebijakan Pembelajaran Pendidikan Karakter*. Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Cleopatra, Efendi, D. L., & Wijaya, A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *Jurnal Sultanist*, 1-7.
- Goble, F. G. (1995). *The Third Force: The Psychology of Abraham Maslow, terjemahan A. Supratiknya, Mazhab Ketiga Psikologi Humanistik Abraham Maslow*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurchaya, G. A., & Sari, F. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta. *e-Proceeding of Management*, 303.
- Rivai, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Septiasari, D. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri). *e-Journal Administrasi Bisnis FISIP Universitas Mulawarman*, 93-106.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal Ilmiah Mahasiswa
JIMAWA 



Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Provinces Group Jakarta Selatan

Muhammad Faisal Abdurahman¹, Lismiatus^{2*}

¹Mahasiswa Manajemen (NIM 2016050061)¹, Universitas Pamulang; faisal.abdurahman25@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang; dosen01460@unpam.ac.id*

Received 16 Februari 2021 | Revised 09 Maret 2021 | Accepted 25 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama pada PT Provinces Group Jakarta Selatan. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat analisa kuantitatif dengan populasi sebanyak 54 orang. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan dua variabel independen yang di uji berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap satu variabel dependen melalui uji F, sedangkan angka R Square sebesar 0,272 menunjukkan 27,2% variasi atas kinerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, dimana sisanya 72,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin; Kinerja Karyawan; Motivasi

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of discipline and motivation on employee performance together at PT Provinces Group, South Jakarta. The research method used in this research is quantitative analysis with a population of 54 people. The data analysis technique in this study used validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient, determination coefficient, F test and t test. The results of this study indicate that the two independent variables tested have a positive and significant effect on one dependent variable through the F test, while the R Square number of 0.272 shows 27.2% of the variation in performance that can be explained by the two independent. Where the remaining 72.8% is explained by other variables outside of this study. The results of the study indicate that Discipline and Motivation simultaneously have a positive influence on employee performance at PT Provinces Group South Jakarta.

Keywords: Discipline; Employee Performance; Motivation

PENDAHULUAN

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci utama meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas dan kuantitas produk atau jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin *modern*, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Manajemen merupakan suatu proses untuk melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun yang diatur merupakan unsur-unsur manajemen yang terdiri dari *man, money, methods, machines, materials*, dan *market*. Penyampaian disiplin kerja perlu juga di sinergikan dengan tuntutan kompetensi dan motivasi, oleh karena itu dimensi daya saing dalam SDM semakin menjadi faktor penting sehingga upaya memacu kualitas SDM yang memiliki disiplin kerja yang baik merupakan tuntutan yang harus di kedepankan.

Menurut Wibowo (2017:2) “mendefinisikan manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”. Hasibuan (2016:9) “berpendapat bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengaur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Afandi (2018:1) “berpendapat manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan

personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya”.

PT Provinces Group merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengelolaan properti seperti menyediakan nasehat atau pertimbangan, penilaian atau penetapan biaya, rencana penyerahan mulai dari pengoperasian bangunan, hubungan antar penyewa atau penghuni, pengelolaan parkir, pemeliharaan pertamanan, kebersihan, keamanan, administrasi atau resepsionis, sampai dengan manajemen keuangan. Dalam penelitian ini dikhususkan hanya pada bidang pemeliharaan pertamanan, kebersihan dan keamanan yang berlokasi di Jl Hang Lekir II No. 16 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini akan menjadi penting dimana perusahaan ini mengharuskan karyawannya memiliki kinerja yang baik dikarenakan PT Provinces Group mengutamakan kepuasan *Client* nya dan mengutamakan ketepatan waktu, kerja tuntas dalam target yang di rencanakan, dalam salah satu upaya memberikan pelayanan yang baik terhadap *Client* dalam memenuhi permintaan dan kebutuhan *Client*. Tanpa adanya kinerja yang baik perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dalam memenuhi segala tuntutan *Client* nya.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT Provinces Group Jakarta Selatan Tahun 2017-2019

Tahun	Bulan	Total	Terlambat	Persentase
2017	Januari	54	15	28%
	Februari	54	16	30%
	Maret	54	12	22%
	April	54	20	37%
	Mei	54	15	28%
	Juni	54	14	26%
	Juli	54	14	26%
	Agustus	54	13	24%
	September	54	16	30%
	Oktober	54	12	22%
	November	54	12	22%
	Desember	54	14	26%

Tahun	Bulan	Total	Terlambat	Persentase
2018	Januari	54	12	22%
	Februari	54	10	19%
	Maret	54	14	26%
	April	54	12	22%
	Mei	54	13	24%
	Juni	54	14	26%
	Juli	54	15	28%
	Agustus	54	11	20%
	September	54	9	17%
	Oktober	54	13	24%
	November	54	11	20%
	Desember	54	11	20%
2019	Januari	54	10	19%
	Februari	54	12	22%
	Maret	54	5	9%
	April	54	12	22%
	Mei	54	11	20%
	Juni	54	10	19%
	Juli	54	10	19%
	Agustus	54	14	26%
	September	54	12	22%
	Oktober	54	11	20%
	November	54	9	17%
	Desember	54	13	24%

Sumber : Absensi Karyawan PT Provinces Group Jakarta Selatan 2020

Berdasarkan pada tabel absensi diatas, menunjukkan bahwa hal ini membuktikan karyawan masih kurang disiplin dalam waktu kerja pada setiap bulannya dan masih ada karyawan yang terlambat dan mangkir terhadap standar operasional perusahaan yang telah di tentukan.

Tabel 2. Target Kinerja karyawan PT Provinces Group Jakarta Selatan Tahun 2017-2019

2017			2018			2019		
T	TT	P (%)	T	TT	P (%)	T	TT	P (%)
25	18	72	25	16	64	25	22	88

Sumber : Dokumentasi PT Provinces Group Jakarta Selatan 2020

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa target dan persentase yang paling tertinggi adalah di tahun 2019 yaitu mencapai 88%, namun pada persentase yang paling terendah yaitu berada ditahun 2018 dengan persentase 64%. Dengan target yang ditentukan oleh PT Provinces Group yaitu dari 25 properti yang harus dikelola pertahunnya yang harus terealisasikan.

Penelitian ini bertujuan untuk meng-analisa “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Provinces Group Jakarta Selatan”. Sehingga dapat diketahui tingkat disiplin, kesadaran karyawan

akan pentingnya prestasi, kurangnya ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan yang telah di intruksikan oleh pimpinan, kurang puasnya dengan upah yang diberikan perusahaan, sampai kualitas dan kuantitas kerja yang menurun pada PT Provinces Group Jakarta Selatan.

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin menurut Sutrisno (2017:86) “disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal”. “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan” (Menurut Hasibuan, 2017:193). Menurut Rivai (2015:599) “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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Motivasi

Pengertian Motivasi menurut Mangku-negara (2015:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya”. Menurut Rivai (2015:607) “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisibel* yang memberikan kekuatan

untuk mendorong individu bertingkah laku dalam menacapai tujuan”. “Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan, menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan tertentu guna mencapai tujuan” (Menurut Mujid (Skripsi Universitas Pamulang 2019:28).

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2016:260) “mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”. Menurut Wibowo (2016:7) “mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Penelitian Terdahulu

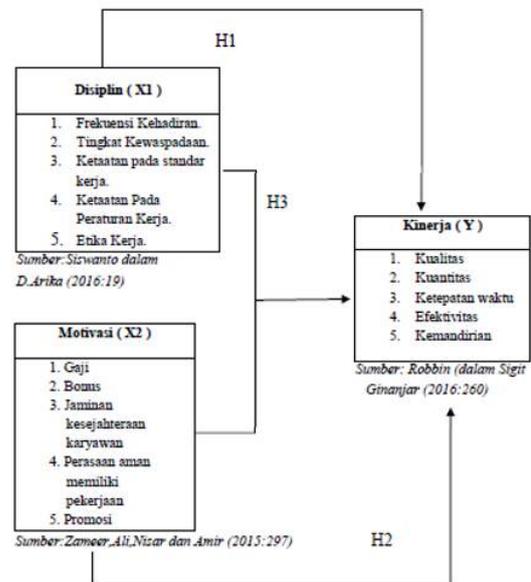
Penelitian Eman Sulaeman (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Maybank Indonesia, TBK. Cabang Pondok Indah” diperoleh hasil Disiplin kerja, Motivasi dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,6%.

Penelitian I Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Dinar Indonesia” diperoleh hasil Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama ber-pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Dinar Indonesia.

Penelitian Aji Indra Putra (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan Pada PT Bank OCBC NISP Jakarta Selatan.” Diperoleh hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Mujid (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Tangerang”. Dari hasil penelitian, penulis menyimpulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Tangerang.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah :

H₁ = Diduga terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pada PT Provinces Group Jakarta Selatan

H₂ = Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Provinces Group Jakarta Selatan

H₃ = Diduga terdapat pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja

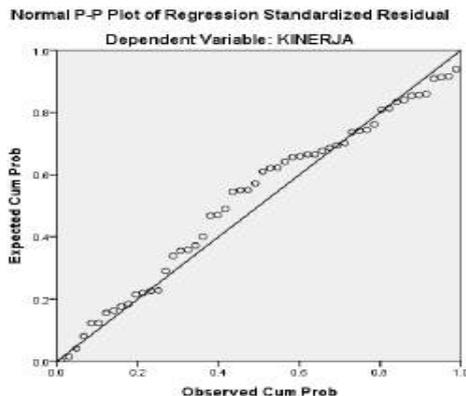
karyawan pada PT Provinces Group Jakarta Selatan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan analisa kuantitatif. Sugiyono (2017:148) “mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*”. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan PT Provinces Group Jakarta Selatan sebanyak 54 orang responden yang disebut dengan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normal P-Plot

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan gambar di atas, normal *probability plot* menghasilkan data berdistribusi normal. Dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

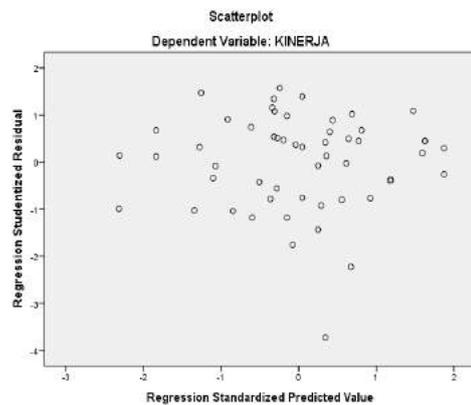
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja	,928	1,078

Motivasi Kerja	,928	1,078
----------------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($tolerance > 0,10$), dapat disimpulkan bahwa variabel independent terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah, 2021

Dari grafik *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Uji Analisis Regresi berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Beta			
1 (Constant)	11,561	3,522	3,283	,002	
Disiplin Kerja	1,593	,351	1,590	4,544	,000
Motivasi	-.862	,379	-.795	-2,271	,208

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil uji regresi berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 27,220 + 0,447 X_1 + 0,093 X_2$, interpretasi model tersebut:

a. Nilai konstanta sebesar 27,220 artinya apabila variabel independennya sama

dengan nol maka variabel kinerja bernilai sebesar 27,220.

- b. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,447 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka disiplin kerja akan naik sebesar 0,447 satuan jika variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,093 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka motivasi akan naik sebesar 0,093 satuan jika variabel lain tetap.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,522 ^a	,272	,244

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2021

Pada tabel 5. Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,522, yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja dengan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Sedangkan nilai R square adalah 0,272, menunjukkan persentase pengaruh variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja sebesar 27,2% sedangkan sisanya 72,8% dipengaruhi variabel lain.

Uji Parsial (uji t)

Uji statistik (uji t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen atau untuk menguji variabel bebas secara parsial (individu).

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	27,220	5,005			5,439	.000
Disiplin Kerja	,447	,121	,457		3,685	.000
Motivasi	,093	,073	,158		1,275	.208

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Variabel disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t-hitung $3,685 > 2,007$. Hal ini berarti H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,208 nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,208 > 0,05$) dengan nilai t-hitung $1,275 < 2,007$. Hal ini berarti H_2 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (F)

Uji statistik (F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	269,972	2	134,986	9,550	,000 ^b
Residual	720,861	51	14,135		
Total	990,833	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 9,550 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,18, maka $9,550 > 3,18$. Dengan demikian dan secara statistik diperoleh dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_1), terbukti bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam uji t

didapatkan hasil nilai t_{hitung} untuk disiplin sebesar 3,685 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan yaitu Novelisa. P, Budiman, Vonne S. Saerang, Greis M. Sendow (2016) secara parsial variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), terbukti bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam uji t didapatkan hasil nilai t_{hitung} untuk motivasi sebesar 1,275 lebih kecil dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu Mujid (2019).

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3), terbukti bahwa disiplin dan motivasi bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan hasil penelitian, dimana dalam uji F didapatkan hasil F_{hitung} untuk variabel disiplin dan motivasi secara bersama-sama atau simultan adalah sebesar 9,550 lebih besar dibanding F_{tabel} sebesar 3,18. Selain hal tersebut diatas dalam uji F juga diperoleh hasil $\text{sig } \alpha$ untuk variabel disiplin dan motivasi adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu I Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila (2019).

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis penelitian menyimpulkan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan ditunjukan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,685 yang berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,685 > 2,007$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukan dengan nilai sebesar 1,275 berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} sebesar ($1,275 < 2,007$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,208. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,208 > 0,05$).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan analisis berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,550 sedangkan F_{tabel} 3,18, maka $9,550 > 3,18$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau:Zanafap Publishing
- Eman Sulaeman . (2018). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol. 01, No.2 ISSN:2621-797X
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara
- I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 2, No ISSN:2622-8882
- Mangkunegara, A.A Prabu Anwar. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT.Remaja Rosdakarya
- Mujid. (2019). *Dalam Skripsi Universitas Pamulang Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Tangerang
- Novelisa P, Budiman, Vonne S. Saerang, Greis M. Sendow. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA. Vol. 4, No.4, ISSN:2303-1174
- Robbin, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Refika Aditama
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Vithzal, Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Zamer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar dan Muhammad Amir. (2015). *The Impact Of The Motivation On The Employee's Performance in Beverage Industry Of Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* Vol.4, No.1

Jurnal Ilmiah Mahasiswa
JIMAWA 



Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Provinces Group Jakarta Selatan

Muhammad Faisal Abdurahman¹, Lismiatun^{2*}

¹Mahasiswa Manajemen (NIM 2016050061)¹, Universitas Pamulang; faisal.abdurahman25@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang; dosen01460@unpam.ac.id*

Received 16 Februari 2021 | Revised 09 Maret 2021 | Accepted 25 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama pada PT Provinces Group Jakarta Selatan. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat analisa kuantitatif dengan populasi sebanyak 54 orang. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan dua variabel independen yang di uji berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap satu variabel dependen melalui uji F, sedangkan angka R Square sebesar 0,272 menunjukkan 27,2% variasi atas kinerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, dimana sisanya 72,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin; Kinerja Karyawan; Motivasi

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of discipline and motivation on employee performance together at PT Provinces Group, South Jakarta. The research method used in this research is quantitative analysis with a population of 54 people. The data analysis technique in this study used validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient, determination coefficient, F test and t test. The results of this study indicate that the two independent variables tested have a positive and significant effect on one dependent variable through the F test, while the R Square number of 0.272 shows 27.2% of the variation in performance that can be explained by the two independent. Where the remaining 72.8% is explained by other variables outside of this study. The results of the study indicate that Discipline and Motivation simultaneously have a positive influence on employee performance at PT Provinces Group South Jakarta.

Keywords: Discipline; Employee Performance; Motivation

PENDAHULUAN

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci utama meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas dan kuantitas produk atau jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin *modern*, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Manajemen merupakan suatu proses untuk melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun yang diatur merupakan unsur-unsur manajemen yang terdiri dari *man, money, methods, machines, materials*, dan *market*. Penyampaian disiplin kerja perlu juga di sinergikan dengan tuntutan kompetensi dan motivasi, oleh karena itu dimensi daya saing dalam SDM semakin menjadi faktor penting sehingga upaya memacu kualitas SDM yang memiliki disiplin kerja yang baik merupakan tuntutan yang harus di kedepankan.

Menurut Wibowo (2017:2) “mendefinisikan manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”. Hasibuan (2016:9) “berpendapat bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengaur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Afandi (2018:1) “berpendapat manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan

personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya”.

PT Provinces Group merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengelolaan properti seperti menyediakan nasehat atau pertimbangan, penilaian atau penetapan biaya, rencana penyerahan mulai dari pengoperasian bangunan, hubungan antar penyewa atau penghuni, pengelolaan parkir, pemeliharaan pertamanan, kebersihan, keamanan, administrasi atau resepsionis, sampai dengan manajemen keuangan. Dalam penelitian ini dikhususkan hanya pada bidang pemeliharaan pertamanan, kebersihan dan keamanan yang berlokasi di Jl Hang Lekir II No. 16 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini akan menjadi penting dimana perusahaan ini mengharuskan karyawannya memiliki kinerja yang baik dikarenakan PT Provinces Group mengutamakan kepuasan *Client* nya dan mengutamakan ketepatan waktu, kerja tuntas dalam target yang di rencanakan, dalam salah satu upaya memberikan pelayanan yang baik terhadap *Client* dalam memenuhi permintaan dan kebutuhan *Client*. Tanpa adanya kinerja yang baik perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dalam memenuhi segala tuntutan *Client* nya.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT Provinces Group Jakarta Selatan Tahun 2017-2019

Tahun	Bulan	Total	Terlambat	Persentase
2017	Januari	54	15	28%
	Februari	54	16	30%
	Maret	54	12	22%
	April	54	20	37%
	Mei	54	15	28%
	Juni	54	14	26%
	Juli	54	14	26%
	Agustus	54	13	24%
	September	54	16	30%
	Oktober	54	12	22%
	November	54	12	22%
	Desember	54	14	26%

Tahun	Bulan	Total	Terlambat	Persentase
2018	Januari	54	12	22%
	Februari	54	10	19%
	Maret	54	14	26%
	April	54	12	22%
	Mei	54	13	24%
	Juni	54	14	26%
	Juli	54	15	28%
	Agustus	54	11	20%
	September	54	9	17%
	Oktober	54	13	24%
	November	54	11	20%
	Desember	54	11	20%
2019	Januari	54	10	19%
	Februari	54	12	22%
	Maret	54	5	9%
	April	54	12	22%
	Mei	54	11	20%
	Juni	54	10	19%
	Juli	54	10	19%
	Agustus	54	14	26%
	September	54	12	22%
	Oktober	54	11	20%
	November	54	9	17%
	Desember	54	13	24%

Sumber : Absensi Karyawan PT Provinces Group Jakarta Selatan 2020

Berdasarkan pada tabel absensi diatas, menunjukkan bahwa hal ini membuktikan karyawan masih kurang disiplin dalam waktu kerja pada setiap bulannya dan masih ada karyawan yang terlambat dan mangkir terhadap standar operasional perusahaan yang telah di tentukan.

Tabel 2. Target Kinerja karyawan PT Provinces Group Jakarta Selatan Tahun 2017-2019

2017			2018			2019		
T	TT	P (%)	T	TT	P (%)	T	TT	P (%)
25	18	72	25	16	64	25	22	88

Sumber : Dokumentasi PT Provinces Group Jakarta Selatan 2020

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa target dan persentase yang paling tertinggi adalah di tahun 2019 yaitu mencapai 88%, namun pada persentase yang paling terendah yaitu berada ditahun 2018 dengan persentase 64%. Dengan target yang ditentukan oleh PT Provinces Group yaitu dari 25 properti yang harus dikelola pertahunnya yang harus terealisasikan.

Penelitian ini bertujuan untuk meng-analisa “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Provinces Group Jakarta Selatan”. Sehingga dapat diketahui tingkat disiplin, kesadaran karyawan

akan pentingnya prestasi, kurangnya ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan yang telah di intruksikan oleh pimpinan, kurang puasnya dengan upah yang diberikan perusahaan, sampai kualitas dan kuantitas kerja yang menurun pada PT Provinces Group Jakarta Selatan.

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin menurut Sutrisno (2017:86) “disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal”. “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan” (Menurut Hasibuan, 2017:193). Menurut Rivai (2015:599) “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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Motivasi

Pengertian Motivasi menurut Mangku-negara (2015:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya”. Menurut Rivai (2015:607) “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisibel* yang memberikan kekuatan

untuk mendorong individu bertingkah laku dalam menacapai tujuan”. “Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan, menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan tertentu guna mencapai tujuan” (Menurut Mujid (Skripsi Universitas Pamulang 2019:28).

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2016:260) “mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”. Menurut Wibowo (2016:7) “mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Penelitian Terdahulu

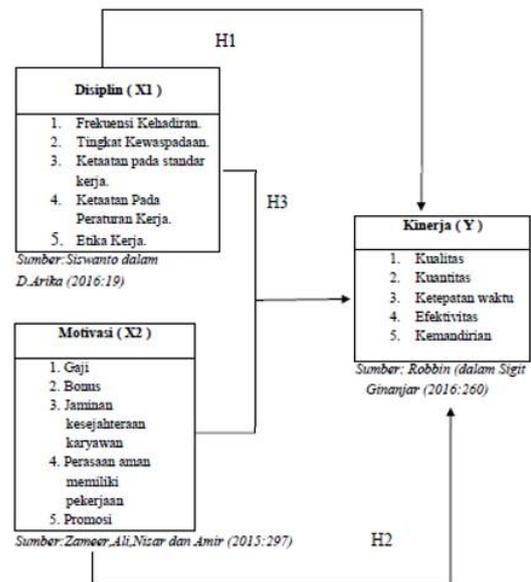
Penelitian Eman Sulaeman (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Maybank Indonesia, TBK. Cabang Pondok Indah” diperoleh hasil Disiplin kerja, Motivasi dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,6%.

Penelitian I Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Dinar Indonesia” diperoleh hasil Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama ber-pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Dinar Indonesia.

Penelitian Aji Indra Putra (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan Pada PT Bank OCBC NISP Jakarta Selatan.” Diperoleh hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Mujid (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Tangerang”. Dari hasil penelitian, penulis menyimpulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Tangerang.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah :

H₁ = Diduga terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pada PT Provinces Group Jakarta Selatan

H₂ = Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Provinces Group Jakarta Selatan

H₃ = Diduga terdapat pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja

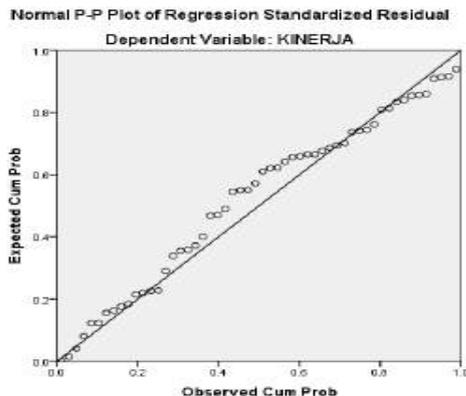
karyawan pada PT Provinces Group Jakarta Selatan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan analisa kuantitatif. Sugiyono (2017:148) “mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*”. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan PT Provinces Group Jakarta Selatan sebanyak 54 orang responden yang disebut dengan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normal P-Plot

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan gambar di atas, normal *probability plot* menghasilkan data berdistribusi normal. Dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

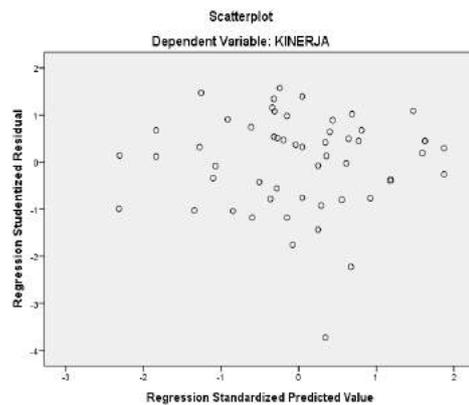
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja	,928	1,078

Motivasi Kerja	,928	1,078
----------------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($tolerance > 0,10$), dapat disimpulkan bahwa variabel independent terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah, 2021

Dari grafik *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Uji Analisis Regresi berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta		
1 (Constant)	11,561		3,283	,002
Disiplin Kerja	1,593	,351	1,590	4,544
Motivasi	-.862	,379	-.795	2,271

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil uji regresi berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 27,220 + 0,447 X_1 + 0,093 X_2$, interpretasi model tersebut:

a. Nilai konstanta sebesar 27,220 artinya apabila variabel independennya sama

dengan nol maka variabel kinerja bernilai sebesar 27,220.

- b. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,447 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka disiplin kerja akan naik sebesar 0,447 satuan jika variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,093 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka motivasi akan naik sebesar 0,093 satuan jika variabel lain tetap.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,522 ^a	,272	,244

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2021

Pada tabel 5. Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,522, yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja dengan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Sedangkan nilai R square adalah 0,272, menunjukkan persentase pengaruh variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja sebesar 27,2% sedangkan sisanya 72,8% dipengaruhi variabel lain.

Uji Parsial (uji t)

Uji statistik (uji t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen atau untuk menguji variabel bebas secara parsial (individu).

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	27,220	5,005			5,439	.000
Disiplin Kerja	,447	,121	,457		3,685	.000
Motivasi	,093	,073	,158		1,275	.208

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Variabel disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t-hitung $3,685 > 2,007$. Hal ini berarti H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,208 nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,208 > 0,05$) dengan nilai t-hitung $1,275 < 2,007$. Hal ini berarti H_2 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (F)

Uji statistik (F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	269,972	2	134,986	9,550	,000 ^b
Residual	720,861	51	14,135		
Total	990,833	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 9,550 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,18, maka $9,550 > 3,18$. Dengan demikian dan secara statistik diperoleh dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_1), terbukti bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam uji t

didapatkan hasil nilai t_{hitung} untuk disiplin sebesar 3,685 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan yaitu Novelisa. P, Budiman, Vonne S. Saerang, Greis M. Sendow (2016) secara parsial variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), terbukti bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam uji t didapatkan hasil nilai t_{hitung} untuk motivasi sebesar 1,275 lebih kecil dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu Mujid (2019).

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3), terbukti bahwa disiplin dan motivasi bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan hasil penelitian, dimana dalam uji F didapatkan hasil F_{hitung} untuk variabel disiplin dan motivasi secara bersama-sama atau simultan adalah sebesar 9,550 lebih besar disbanding F_{tabel} sebesar 3,18. Selain hal tersebut diatas dalam uji F juga diperoleh hasil $\text{sig } \alpha$ untuk variabel disiplin dan motivasi adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu I Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila (2019).

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis penelitian menyimpulkan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan ditujukan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,685 yang berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,685 > 2,007$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai sebesar 1,275 berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} sebesar ($1,275 < 2,007$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,208. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,208 > 0,05$).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan analisis berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,550 sedangkan F_{tabel} 3,18, maka $9,550 > 3,18$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau:Zanafap Publishing
- Eman Sulaeman . (2018). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol. 01, No.2 ISSN:2621-797X
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara
- I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 2, No ISSN:2622-8882
- Mangkunegara, A.A Prabu Anwar. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT.Remaja Rosdakarya
- Mujid. (2019). *Dalam Skripsi Universitas Pamulang Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Tangerang
- Novelisa P, Budiman, Vonne S. Saerang, Greis M. Sendow. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA. Vol. 4, No.4, ISSN:2303-1174
- Robbin, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Refika Aditama
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Vithzal, Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Zamer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar dan Muhammad Amir. (2015). *The Impact Of The Motivation On The Employee's Performance in Beverage Industry Of Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* Vol.4, No.1

Jurnal Ilmiah Mahasiswa
JIMAWA 



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan

Aldy Baihaqi¹, Herry Suherman^{2*}

¹Mahasiswa Manajemen (NIM.161010551346)¹, Universitas Pamulang; aldybaihaqi95@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang; dosen01060@unpam.ac.id*

Received 09 Februari 2021 | Revised 09 Maret 2021 | Accepted 25 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan dengan sample jenuh sebanyak 85 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 44,4% dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 17.722 + 0.654X_1 + 0.035X_2$. Hasil pengujian pengaruh simultan diperoleh nilai nilai Fhitung = 32,806 > nilai Ftabel = 3,11, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk area BSD Tangerang Selatan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Pelatihan; Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of Leadership Style and Training on Employee Productivity either partially or simultaneously at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk BSD Area, South Tangerang. The method used in this research is quantitative. The analysis technique uses statistical analysis with validity test, reliability test, classic assumption test, descriptive analysis, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, t test and F test. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk BSD Area, South Tangerang with a saturated sample of 85 respondents. The results showed that the leadership style and training contributed to the work productivity of employees by 44.4% with the multiple linear regression equation $Y = 17.722 + 0.654X_1 + 0.035X_2$. The results of the simultaneous effect test obtained that the value of Fcount = 32.806 > Ftable value = 3.11, so it can be concluded that there is a significant influence between leadership style and training on employee work productivity of PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk BSD area, South Tangerang..

Keywords : Leadership Style; Training; Work Productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber - sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan jasa atau kata lainnya adalah (RITELE). Sumber daya manusia PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk area BSD Tangerang Selatan senantiasa selalu ingin mewujudkan kinerja yang terbaik dalam bidang ketersediaan barang dagang, penjualan, dan pelayanan. Dimulai dari perekrutan karyawan sampai dengan pelatihan kemudian bekerja, semua karyawan selalu dibekali peraturan oleh perusahaan, agar karyawan selalu menjalankan SOP perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja dengan rasa tanggung jawab yang tinggi dan mampu mempertanggung jawabkan hasil kerjanya kepada perusahaan. Dalam menjalankan tugas, setiap hari karyawan dihadapkan dengan beban tugas yang silih berganti dan semuanya harus dikerjakan sesuai target, tak jarang hal ini dapat menyebabkan karyawan mengalami tekanan dari pimpinan. Sikap pemimpin terkadang juga terlalu cuek dan jarang sekali menegur apabila ada karyawan yang tidak mentaati peraturan yang

sudah ditetapkan perusahaan. Tekanan yang diberikan secara terus menerus kepada karyawan dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja pun dapat ikut menurun.

Gaya Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi, karena gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari filsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Oleh sebab itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menjadi contoh teladan dan juga mengayomi bawahannya, supaya para bawahannya pun dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Karena keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh adanya komunikasi yang baik, komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi antara karyawan dan pimpinan. Komunikasi yang baik adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan dilaksanakan dengan baik. Sedangkan yang terjadi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan pemimpin seringkali miss komunikasi dengan karyawan dalam penyelesaian tugas. Pemimpin juga kurang berkonsultasi dengan karyawan sebelum mengambil suatu keputusan.

Berdasarkan penelitian awal yang saya lakukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan terdapat penerapan indikator kepemimpinan yang sangat rendah terutama dalam hal kebiasaan. Pemimpin tidak dapat memberikan contoh yang baik dalam sikap disiplin terhadap waktu dengan selalu datang terlambat yang menyebabkan karyawan lain juga ikut

menirunya. Dan pemimpin juga tidak menetapkan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak tepat waktu, hal ini menyebabkan karyawan menjadi merasa tidak memiliki keharusan untuk datang sesuai jadwal yang

sudah ditentukan. Dalam hal ini peneliti menduga ada beberapa penyebab kenapa pemimpin bersikap seperti itu terhadap bawahannya.

Tabel 1. Latar Belakang Pemimpin PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan

Aspek	Kriteria	Jumlah
Usia	Rata – rata usia pemimpin pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan adalah berkisar 20 – 30 tahun	31 orang
Pendidikan	Pemimpin berlatar belakang pendidikan SLTA	23 orang
	Pemimpin berlatar belakang pendidikan D3	5 orang
	Pemimpin berlatar belakang pendidikan S1	5 orang
Lama Bekerja	Pemimpin pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan rata – rata sudah bekerja selama 4 - 7 tahun.	33 orang

Sumber : PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan (2020)

Dari tabel 1 dapat terlihat bahwa untuk rata – rata usia dari pemimpin pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan adalah berkisar 20 – 30 tahun, yang dapat dibidang usia para pemimpin sama dengan usia para karyawannya. Hal ini mungkin saja dapat menimbulkan masalah dalam pengambilan keputusan, yang disebabkan oleh sikap, ego dan tingkat emosional keduanya sama. Kemudian untuk latar belakang pendidikan dari pemimpin paling banyak adalah setingkat SLTA, hal ini mempengaruhi pola pikir pemimpin dalam mengambil keputusan dan merancang strategi untuk pencapaian target. Dan Selanjutnya dapat kita lihat bahwa untuk pemimpin pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan rata – rata sudah bekerja selama 4 – 7 tahun. Hal ini juga dapat menyebabkan seorang pemimpin bersikap otoriter atau mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan karyawan, karena pemimpin merasa sudah lebih tau dan memahami pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan-nya.

Pada saat awal masuk seluruh karyawan harus mengikuti kegiatan pelatihan, dimana pelatihan ini merupakan suatu sarana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun

sumber daya manusia yang handal menuju era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat. Perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Ada tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program - program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sekali lagi, meskipun usaha-usaha ini memakan waktu dan mahal, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif.

Menurut Gomes (2017:197) mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Berikut ini adalah data pelatihan karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan.

Tabel 2. Data pelatihan PT. Alfaria Sumber Trijaya Tbk, area BSD Tangerang Selatan

No	Indikator	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
		Ya	%	Tidak	%
Terkait pengetahuan					
1.	Pengetahuan karyawan tentang cara meningkatkan penjualan setelah menerima pelatihan lebih baik.	20	23,52%	65	76,48%
Terkait Kecakapan					
2.	Kecakapan karyawan dalam berkomunikasi dengan customer lebih baik setelah menerima pelatihan.	40	47,06%	45	52,94%
Kemampuan berpikir					
3.	Karyawan dapat lebih berinovasi dalam menawarkan promo yang sedang berlaku.	15	17,65%	70	82,35%
Terkait peningkatan motivasi					
4.	Karyawan lebih terpacu semangatnya untuk mencapai target setelah menerima pelatihan.	10	11,77%	75	88,23%

Sumber : Hasil olah data pra survey (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pengetahuan, kecakapan, kemampuan beripikir, serta peningkatan produktivitas karyawan setelah menerima pelatihan masih sangat kurang. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti metode pelatihan yang kurang tepat, peserta yang kurang antusias dalam menjalani pelatihan, serta pengajar yang kurang dalam memberikan motivasi ketika pelatihan sedang berlangsung.

Dalam hal ini peneliti melihat bahwa apabila ada Gaya Kepemimpinan yang kurang baik ditambah dengan pelatihan yang kurang tepat akan menyebabkan Produktivitas Kerja dari karyawan akan menurun.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya organisasi atau perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu

ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kelangsungan perusahaan tersebut. Produktivitas yang baik adalah mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Simamora (2017:612) berpendapat “Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai seseorang dengan target yang ditetapkan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan”.

Berikut data penjualan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan dalam periode Januari – Oktober 2020.

Tabel 3. Data Penjualan Periode Januari - Oktober 2020

Toko	Jumlah Karyawan	Target	Pencapaian	Persentase Pencapaian
Buaran Rawa Buntu	5	Rp. 3.898.637.656	Rp. 3.150.600.959	80,81%
Cilenggang	5	Rp. 3.838.834.332	Rp. 3.504.890.764	91,30%

Toko	Jumlah Karyawan	Target	Pencapaian	Persentase Pencapaian
Kencana Loka 3	6	Rp. 7.549.334.087	Rp. 7.109.355.980	94,17%
Ciater Barat	5	Rp. 5.172.817.867	Rp. 5.400.634.300	104,40%
Kencana Loka 2	6	Rp. 7.274.266.702	Rp. 6.998.700.568	96,21%
Raya Ciater 2	5	Rp. 5.323.427.799	Rp. 5.638.967.866	105,92%
Golden Viena 2 (F)	6	Rp. 7.196.241.865	Rp. 7.200.165.900	100,05%
Stasiun Serpong	6	Rp. 5.759.731.043	Rp. 5.078.227.098	88,16%
Alam Serpong	6	Rp. 5.857.176.884	Rp. 5.270.340.990	89,98%
Raya Cilenggang	5	Rp. 4.727.808.760	Rp. 4.182.636.904	88,46%
Pasar Modern	5	Rp. 4.544.240.622	Rp. 4.320.746.062	95,08%
Golden Madrid	5	Rp. 2.653.225.073	Rp. 2.076.385.201	78,25%
Sta Serpong 2	5	Rp. 2.868.554.508	Rp. 2.790.667.434	97,28%
Ciater Raya	5	Rp. 4.115.824.975	Rp. 4.350.865.078	105,71%
Pahlawan Seribu New	5	Rp. 4.071.186.995	Rp. 3.998.672.214	98,21%
BP Ciater	5	Rp. 915.497.783	Rp. 890.390.890	97,25%
Jumlah	85	Rp. 75.396.581.165	Rp 71.962.248.208	1.417,07%
Rata – rata	5	Rp. 4.712.286.322	Rp. 4.497.640.513	88,56%

Sumber : Hasil olah data (2020)

Dapat dilihat pada tabel disamping bahwasannya hanya 4 toko saja yang mampu mencapai target dalam periode Januari sampai dengan Oktober 2020. Hal ini menandakan adanya permasalahan pada produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik menulis penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan”

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017:113) berpendapat “Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekereja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

Pelatihan

Menurut Dessler (2016:323) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan Hasibuan (2017:7), mendefinisikan pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Sedangkan menurut Gomes (2017:197) mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016:99) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Sutrisno (2016:101) ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu: Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, Aspek efisiensi tenaga kerja, Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya. Sedangkan menurut Anoraga (2016:175) sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Thamrin dan Irham Subarkah (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi Famili Jaya Bobotsari Purbalingga Jawa Tengah” diperoleh hasil bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas.

Penelitian Endang Kustini, Novita Sari (2020) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD” diperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Yossi Hendriati (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas

Karyawan Pada Pt Cahaya Berlian” diperoleh hasil bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cahaya Berlian.

Penelitian Kevin M.V. Kaparang, Rosalina A.M. Koleangan, Yantje Uhing (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado” diperoleh hasil bahwa bahwa Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja secara bersama simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kerangka Berfikir

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2017:60), menjelaskan bahwa “kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir penelitian ini seperti ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini :

H_1 = Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk area BSD Tangerang Selatan secara parsial.

H₂ = Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk area BSD Tangerang Selatan secara parsial.

H₃ = Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk area BSD Tangerang Selatan secara simultan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan yang berjumlah 85 orang. Penentuan sample menggunakan metode sample jenuh yaitu sebanyak 85 orang atau keseluruhan dari jumlah populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Koefisien Korelasi

Hasil pengujian koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel pelatihan (X_2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebagai berikut ;

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Gaya Kepemimpinan	Pelatihan	Produktivitas Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.337**	.666**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	N	85	85	85
Pelatihan	Pearson Correlation	.337**	1	.255*
	Sig. (2-tailed)	.002		.018
	N	85	85	85
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.666**	.255*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	
	N	85	85	85

Sumber : Hasil olah data (2020)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,666 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diperoleh sebesar 0,255 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,20 – 0,399 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang lemah.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Dengan hasil sebagai berikut ;

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.722	4.063		4.362	.000
Gaya Kepemimpinan	.654	.087	.654	7.484	.000
Pelatihan	.035	.090	.034	.392	.696

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda yang terdapat pada tabel 5 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 17.722 + 0.654 (X_1) + 0.035 (X_2)$ Persamaan regresi diatas mempunyai arti :

1. Nilai Constant sebesar 17.722, artinya Produktivitas Kerja Karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan sudah mempunyai pengaruh sebesar 17.722.

2. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,654.
3. Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi Pelatihan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,035.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besar prosentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap perubahan variabel produktivitas kerja

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,667 ^a	,444	,431	3,472

- a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan data tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,444 hal ini dapat disimpulkan bahwa dan dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Pelatihan (X₂) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 44,4% sedangkan sisanya 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	17.722	4.063	4.362	.000
	Gaya Kepemimpinan	.654	.087	.654	7.484 .000
	Pelatihan	.035	.090	.034	.392 .696

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : Data diolah, 2021
 Berdasarkan hasil uji t diatas :

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,484 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 82$ sebesar 1,989. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai taraf signifikan (α) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan”.

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,392 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 82$ sebesar 1,989. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai taraf signifikan (α) sebesar $0,696 > 0,05$, maka H_2 ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “ Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan”.

Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	790.746	2	395.373	32.806	.000 ^b
	Residual	988.266	82	12.052		
	Total	1779.012	84			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Gaya Kepemimpinan
 Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai F_{hitung} adalah sebesar 32,806 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. Pengujian akan menolak H_0 jika $p\text{-value} < \alpha$. Jika dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka $p\text{-value} (0,000)$ bernilai lebih kecil dari α sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Serta hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai $F_{hitung} = 32,806 >$ nilai $F_{tabel} = 3,11$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan.

Pembahasan

Hasil uji pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} = 7,484$ sedangkan $t_{tabel} = 1,989$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji pengaruh Variabel Pelatihan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai uji $t_{hitung} = 0,392$ sedangkan $t_{tabel} = 1,989$ dengan taraf signifikan $0,696 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengaruh simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh F_{hitung} sebesar $32,806 > F_{tabel} 3,11$ dengan tingkat sigifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan.

SIMPULAN

Secara parsial bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diketahui dalam nilai t_{hitung} dari variabel Gaya Kepemimpinan sebesar t_{hitung} ($7,484 > 1,98932$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Secara parsial bahwa pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diketahui dalam nilai t_{hitung} dari variabel Pelatihan sebesar nilai t_{hitung} ($0,392 < 1,98932$)

dan nilai signifikansinya $0,083 > 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai $F_{hitung} = 32,806 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,11$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, (2017). Etika pendidikan. Talang Jambi: PT. Raja Grafindo.
- Ardana, I Komang dkk. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cecep Mohamad Kapi (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan ,Koordinasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Pos Indonesia Tasikmalaya. *Jurnal Bisnis, Keuangan Dan Komputer* ISSN : 2549-9824 Vol. 1 No. 1 Maret 2017.
- D. Sunarsi (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap produktivitas Kerja Karyawan. *J. KREATIF*, Vol. 6, No. 1, ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616 (14 - 31).
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edi Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Endang, K, Novita, S, Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Alumni Universitas Pamulang (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS*. Vol. 3, No. 3, E – ISSN : 2598 – 9502 P – ISSN : 2581 – 2769.

- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. Pengantar Manajemen (3 in 1). Kebumen: Mediatera.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Gomes, Faustino Cardoso (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Kevin M.V. Kaparang, Rosalina A.M. Koleangan, Y. Uhing (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3743 – 3752 ISSN 2303-1174.
- M. Yona, A. Wulandari (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pt. Ersyah Sejati. Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Ria Kepulauan Batam Volume 7 No. 1 Tahun 2020 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, Bandung: PT Refika Aditama.
- Oemar Hamalik (2015) *Manajemen Pengembangan Manajemen*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Panji Anoraga (2017) *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta. Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai Veithzal (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2017) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- S. Martono, M. Aspiyah (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pada Cv. Lut Putra Solder. Management Analysis Journal 5 (4) ISSN 2252-6552.
- Salam, Burhanuddin. (2016). *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara
- Santoso, Singgih (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sudjana. (2005). Metode Statistika. Bandung: Tarsito
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Thamrin dan I. Subarkah (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi Famili Jaya Bobotsari Purbalingga Jawa Tengah. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No.1, Juli, ISSN 2621 – 797X.
- Ubaid. A. F , Amin Kuneifi E. F, Herry. S (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Caraka Pilar Mandiri. PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis Vol. 2 No. 3, P- ISSN: 2503- 5142 E- ISSN: 2686- 3235.
- Yossi Hendriati (2017). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Cahaya Berlian. Journal of Economy, Business and Accounting (COSTING) Volume 1 No 1, Desember 2017 e-ISSN : 2597-5234.

Jurnal Ilmiah Mahasiswa
JIMAWA 



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pertiwi Agustina¹, Gatot Kusjono^{2*}, Suprianto³

¹Mahasiswa Manajemen (NIM. 2016053798), Universitas Pamulang; pertiwiagustina04@gmail.com

^{2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang; dosen00434@unpam.ac.id*

Received 09 Februari 2021 | Revised 09 Maret 2021 | Accepted 25 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 67 responden. Analisis yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi sederhana, regresi berganda, analisa koefisien, uji t dan Uji F. Hasil uji parsial diperoleh motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil uji simultan motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai Fhitung 69,437 > Ftabel dan probability signifikansi 0,000 dengan kontribusi sebesar 36,9%

Kata Kunci : Motivasi; Kompensasi; Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work compensation on the work productivity of existing employees. The method used in this study is a quantitative method and data were collected using a questionnaire. The number of population and sample is 67 respondents. The analysis used includes: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple regression, multiple regression, coefficient analysis, t test and F test. The partial test results obtained work motivation and work compensation have a positive and significant effect on productivity. employee work. While the simultaneous test results of work motivation and work compensation have a positive and significant effect on employee productivity with a value of Fcount 69.437 > Ftable and a significance probability of 0.000 with a contribution of 36.9%.

Keywords: Motivation; Compensation; Work productivity

PENDAHULUAN

Semua perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai target yang telah ditetapkan pada perusahaan. Pencapaian target yang direncanakan merupakan prestasi yang dibanggakan oleh perusahaan, karena menunjuk-kan kinerja yang baik. Keberhasilan

dalam pencapaian target produktivitas, tentunya banyak ditentukan oleh banyak factor. Diantaranya keberadaan sarana dan prasarana serta sumber daya manusia yang berkualitas. Pada era perdagangan bebas saat ini, dalam menghadapi persaingan, maka peranan sumber daya manusia perusahaan sangatlah penting dalam mencapai target dan tujuan yang sudah direncanakan.

Pertiwi Agustina & Gatot Kusjono: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Demikian pula yang dilakukan PT Emka Putra Pratama juga harus memperhatikan sumber daya manusia perusahaannya. Sebagai perusahaan retail yang memproduksi baju dan telah berkembang pesat dan dikenal dipasaran maupun sosial media, selain berusaha untuk mengembangkan jaringan distribusi dan pelayanan yang memuaskan keseluruh target pasar pada perdagangan di mall seluruh Indonesia dan sosial media. Juga harus menjaga dan tingkat produktivitas produk yang disediakannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan pasar. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktifitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai Sutrisno, (2011 : 99). Tohardy dalam Edy Sutrisno (2012:100) berpendapat “produktivitas adalah merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini”. Berikut data produktivitas karyawan PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara dari tahun 2017 sampai 2019.

Tabel 1. Data Produksi karyawan PT. Emka Putra Pratama Tahun 2017-2019

No	Tahun	Jumlah Produksi	Target	Ket.
1	2017	7000 Pcs	9000 Pcs	Tidak Tercapai
2	2018	6000 Pcs	9000 Pcs	Tidak Tercapai
3	2019	3000 Pcs	9000 Pcs	Tidak Tercapai

Sumber : PT. Emka Putra Pratama.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak dapat memenuhi target yang sudah direncanakan. Tidak tercapainya target produktivitas tersebut tentunya dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan diantaranya adalah faktor kualitas sumber daya

manusia yang ada. Motivasi karyawan tentunya sangat penting sekali diperhatikan perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan. Motivasi kerja sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sunarsi, 2018; Faslah, Savitri, 2013; Mulyadi, 2010).

“Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbunan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud dan tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi” (Suwatno & Donni Juni Priansa: 2011,171). Sedangkan menurut Kadarisma (2012: 276), “pengertian motivasi dalam kehidupan sehari-hari diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa”.

Selain motivasi, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. (Handaru dan Susita, 2019: Rumahlaiselan dan Wenas, 2018: Fitrianti dan Prasetyo, 2018). Menurut Nawawi (2011:314) “Kompensasi adalah penghargaan/ ganjaran padapara pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”. Menurut Yani tahun 2012 (dalam Widodo, 2016:155). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial,

yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono, (2011: 125) Kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja,

karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Berikut data kompensasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk gaji mulai tahun 2017 sampai 2019.

Tabel 2. Data Gaji karyawan PT. Emka Putra Pratama Tahun 2017-2019

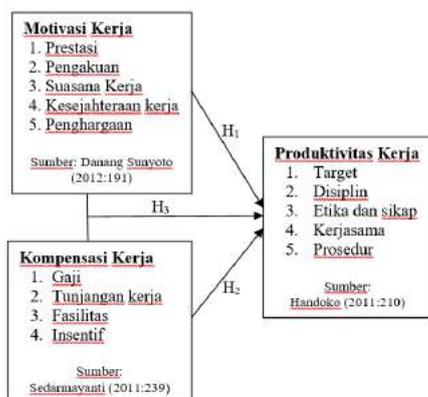
No	Tahun	UMP	Gaji	Insentif	Total	Selisih	%
1	2017	3.100.000	2.950.000	24.000	2.974.000	150.000	48,38%
2	2018	3.355.750	3.050.000	50.000	3.100.000	255.750	80,06%
3	2019	3.648.035	3.150.000	100.000	3.250.000	398.035	0,112%

Sumber : PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara Tahun 2017-2019

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa dalam sistem penggajian yang ditetapkan perusahaan belum sesuai dengan standarisasi yang ditetapkan oleh pemerintah provinsi DKI Jakarta. Hal ini tentunya akan berdampak dalam kinerja karyawan dalam mencapai target yang diinginkan. Karena, peningkatan produktivitas kerja karyawan selain ditentukan oleh motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan (Yuliannisa, Basrind dan Yani, 2018; Claudia dan Suana, 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji lebih dalam “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Emka Putra Pertama Jakarta Utara”.

Kerangka berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini:

- H₁: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Emka Putra Pratama,
- H₂: Ada pengaruh kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Emka Putra Pratama,
- H₃: Ada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Emka Putra Pratama.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan pendekatan teknik deskriptif kuantitatif, yang artinya memberikan suatu gambaran yang teratur tentang suatu peristiwa akan dibahas dalam menganalisa data kuantitatif data-data yang bersifat angka. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara dengan jumlah seluruh karyawan adalah 67 karyawan. Analisa data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji normalitas Kolmogrov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	67
Mean	,0000000

Pertiwi Agustina & Gatot Kusjono: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,08526899
Most Extreme Differences	Absolute	,050
	Positive	,041
	-,050	-,050
Test Statistic		,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c,d

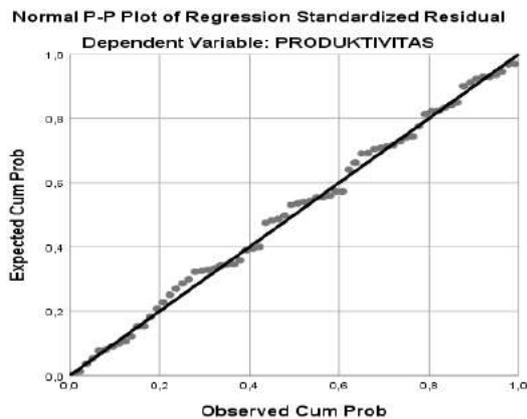
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil uji normalitas pada sample kolmogorov smirnov di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal.

Selain uji kolmogrov-smirnov, uji normalitas juga bisa digunakan dengan melihat grafik p-plots.



Gambar 1. P – P Plot uji Normalitas Diagram Penyebaran Titik Residual

Melihat tampilan grafik *Normal Probability Plot* di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik *Normal Probability Plot* terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa yang digunakan penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual* menggunakan uji *Glesjer* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteros-

kedastisitas seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser* Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	48,907	4,980	9,822	,000
1 Motivasi Kerja	,065	,073	,111	,901
1 Kompensasi Kerja	,018	,98	,023	,187

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, *glejser* test model pada variabel motivasi kerja dan kompensasi diperoleh nilai probability signifikan (Sig.) lebih besar dari 0,05. Artinya pada regression model tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	,975	1,026
Kompensasi Kerja	,975	1,026

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil uji multikolonieritas diperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi di atas 10% atau 0,1 yang berarti dari data tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	11,561	3,522	3,283	,002
Motivasi	1,593	,351	1,590	4,544
Kompensasi	-,862	,379	-,795	-2,271

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda: $Y = 11,581 + 1,593X_1 - 0,862X_2$, Interpretasi dari persamaan regresi tersebut:

Konstanta sebesar 11,581 menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja dan kompensasi dianggap konstan (0), maka nilai produktivitas kerja sudah bernilai 11,581.

Koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif 1,593 memiliki arti bahwa apabila variabel kompensasi konstan dan variabel motivasi mengalami peningkatan satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,593 satuan.

Koefisien regresi kompensasi kerja bernilai negatif 0,682 memiliki arti bahwa apabila variabel motivasi kerja konstan dan variabel kompensasi mengalami peningkatan satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,682 satuan.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil uji t seperti ditunjukkan pada tabel.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.561	3.522		3.283	.002
Motivasi	1.593	.351	1.590	4.544	.000
Kompensasi	-.862	.379	-.795	-2.271	.027

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas:

Hasil uji pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai t_{hitung} (4,544) < t_{tabel} (1,9977) dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05. artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil uji pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai t_{hitung} negative (2,271) < t_{tabel} (1,9977) dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05. artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji F (simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506.002	2	253.001	69.347	.000 ^b
	Residual	233.192	64	2.644		
	Total	739.194	64			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil uji diperoleh nilai F_{hitung} (69,347) > F_{tabel} (3.14) dengan signifikansi 0,049 < 0,05 artinya secara simultan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.685	1,909

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data diolah, 2021

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai Adjusted $R^2 = 0,675$, jadi kontribusi motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pengaruhnya sebesar 67.5 % sedangkan sisanya 32.5 % dipengaruhi oleh variabel selain motivasi kerja dan kompensasi kerja.

Pembahasan

Hasil uji parsial pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 4,544 > t_{tabel} 1,9977 dengan nilai probabilitas sig 0,000 < 0.05. Artinya terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Emka Putra Pratama, Jakarta Utara. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robert Heller dalam Wibowo (2014), Hamzah Uno dalam Olyvia (2014),

bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil uji parsial pengaruh kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,271 > t_{tabel} 1,9977$ dengan nilai probabilitas $sig 0,027 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh positif Kompensasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Emka Putra Pratama, Jakarta Utara. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dewi (2014), Hasibuan (2017), Malayu S.P Hasibuan (2014), bahwa Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil uji simultan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja diperoleh hasil uji $F_{hitung} 69,437 > F_{tabel} (3,14)$ dengan probabilitas $sig 0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Emka Putra Pratama, Jakarta Utara dengan kontribusi sebesar 67,5%. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2017), Sedarmayanti (2010), Sutrisno (2017), Hasibuan (2013), bahwa Motivasi Kerja dan kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

SIMPULAN

Secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Emka Putra Pratama, Jakarta Utara dengan nilai $t_{hitung} 4,544 > t_{tabel} 1,9977$ dan nilai probabilitas $sig 0,000 < 0,05$. Demikian juga kompensasi kerja secara parsial juga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Emka Putra Pratama, Jakarta Utara dengan nilai $t_{hitung} 2,271 > t_{tabel} 1,9977$ dan nilai probabilitas $Sig 0,027$.

Secara simultan motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara dengan hasil nilai $f_{hitung} > f_{tabel} 69,437 > 3,14$ dan nilai $sig 0,000 < 0,05$. Adapun kontribusi pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja sebesar 67,5%.

Perlu adanya penelitian lanjutan yang dapat mengungkapkan faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain motivasi dan kompensasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Mudiarta Utama Jurnal Manajemen Udayana Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012 Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kineja Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali
- Apfia Ferawati, Jurnal Manajemen Bisnis, URL: Jurnal Ilmu Manajemen VOL. 4 No. 4 (2017) URL : <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id>
- Denok Sunarsi. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nadi Suwarna Bumi P-ISSN 2615-6849 , Vol 1, No. 1, Februari 2018, Hal (66- 82)
- Faslah, Roni, and Meghar Tremtari Savitri. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk." Jurnal Pendidikan Ekono Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013).
- Futures Banjarmasin." *Administras* 2.1 (2018): 93-106.
- Handaru, Agung Wahyu, and Dewi Susita. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama)." *JRMSI-Jurnal Riset Mana-jemen Sains Indonesia* 10.2: 386-404.
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BDFE-Yogyakarta, 2014.
- Handoko. 2013. *Manajemen* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta..

- Hasibuan.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta.
- Maharlin, Reninda. 2013. "Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan robinson supermarket Samarinda." Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 1.4: 298-314.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Maria Angelica, Jurnal Ilmiah Manajemen 6 (4), 498-508, 2018 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru
- Nurzaman, Kadar. 2014. Manajemen Personalialia. Bandung: CV pustaka Setia.
- Oh, Andi, And Maria Angelica. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru." Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen 6.4 (2018): 498-508.
- Resta Yulyanti Universitas Pamulang Jurnal Ilmu Manajemen VOL : 1 No : 2 (2019) URL : <http://eprints.unpam.ac.id>
- Roni Fasliah, Meghar Tremtari Savitri, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) 1(2),40-53,2013 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kebelino Murni, Tbk
- Rumahlaiselan, Angel, and Rudy S. Wenas. "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 6.4 (2018).
- Santoni, Ni Putu Cindiana Claudia, and I. Wayan Suana. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung." E-Jurnal Mana-jemen 7.10 (2018): 5379-5406.
- Santoso, Slamet. Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS. Ponorogo:UNMUH Ponorogo Press, 2014.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi
- Sedarmayanti. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung:CV Mandar Maju, 2011.
- Septeria Noor Yuliannisa, Gerilyansyah Basrindu, Anhar Yani, Jurnal Administraus 2 (1),93-106,2018 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin
- Shannon Cecilia Y, Jurnal EMBA URL: <https://ISSN2303-1174> Vol.5 No.5 (2015), Pengaruh Disiplin, Motivasi Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.
- Sugiyono, 2010. "Statistik Penelitian", Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Sunarsi, Denok. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. <Http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/article/view/1247>.
- Suseno, dan Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Sutrisno, (2014), Manajemen Sumber Daya Manuasia. Kencana Prenada Media Group.
- Zuchri Abdussamad, Jurnal Manajemen Untar 18 (3), 112536, 2014 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Auransi Jiwasraya Gorontalo

Jurnal Ilmiah Mahasiswa
JIMAWA 



Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Simbika Depok

Rahmat Hidayat¹, Feb Amni Hayati², Derizka Inva Jaswita

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang; dosen01657@unpam.ac.id*

Received 07 Februari 2021 | Revised 22 Maret 2021 | Accepted 25 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada Koprasi Simbika Depok. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif dengan sampel sebanyak 52 responden. Uji analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil uji parsial diperoleh bahwa kompensasi maupun disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Demikian juga secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8.245 + 0.391X_1 + 0.408X_2$ dan kontribusi sebesar 63,4%. Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(42,418 > 2,790)$.

Kata Kunci: Kompensasi; Disiplin; Prestasi kerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and discipline on employee work performance at Koprasi Simbika Depok. The method used is the associative method with a sample of 52 respondents. The analytical test used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The partial test results show that compensation and discipline have a significant effect on employee performance. Likewise, compensation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.245 + 0.391X_1 + 0.408X_2$ and a contribution of 63.4%. The results of the F test obtained that the value of F count > F table or $(42.418 > 2.790)$.

Keywords: Compensation; Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari tenaga kerja, modal usaha, sumber daya fisik, kewirausahaan dan sumber daya manusia, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja

lebih efektif dan efisien. Salah satu jalan untuk karyawan agar dapat di berdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan disiplin dan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini di harapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berfikir bahwa perusahaan dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui

kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya. Dengan demikian sumber daya manusia tidak henti-hentinya ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi yang ada, ditambah upaya lain dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas kemampuan dan sekaligus mendukung produktivitas kerja. Peningkatan kualitas kemampuan profesional sumber daya manusia melalui program pendidikan, latihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan perkembangan serta kemajuan ilmu dan teknologi dalam bentuk inovasi yang tidak dapat terlepas dari program perencanaan tenaga kerja, sehingga sumber daya manusia tidak lagi menjadi beban, tetapi merupakan aset yang mampu bekerja secara produktif. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Simbika berawal dari Koperasi karyawan PT. PLN (PERSERO) unit pengendalian telekomunikasi yang didirikan pada tahun 1997. Dengan harapan perkembangan usaha dan bisnis ke depan, dengan menjadi enabler PT. ICON+ yang merupakan anak perusahaan PT. PLN Perseroan dan pasar eksternal yang lebih luas. Maka pada tahun 2007 dilakukan perubahan nama menjadi Mandiri Binakarya (SIMBIKA) yang bergerak dalam kegiatan simpan pinjam kepada anggota. Selain simpan pinjam, Koperasi SIMBIKA juga memberika jasa pelayanan dan perdagangan umum baik

dalam negeri maupun luar negeri. Koperasi Simbika dalam mengembangkan bisnisnya maka di bentuk anak perusahaan seperti seperti PT. Karyadata Komunika yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa tenaga kontak center untuk mensupport SDM PT. ICON+ dalam layanan kontak center 123 PT. PLN Persero.

Koperasi Simbika menilai prestasi kerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target presentase kerja setiap bulan. Berikut ini tabel tentang *job appraisal summary report* 2019 Koperasi Simbika sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Simbika Tahun 2019

Penilaian	Periode		
	2017	2018	2019
Kualitas	85%	90%	80%
Kuantitas	80%	85%	75%
Pelaksanaan Tugas	85%	85%	80%
Tanggung Jawab	80%	85%	80%
Loyalitas	85%	90%	80%
Inisiatif	80%	85%	75%
Rata – Rata	82,50%	86,67%	78,33%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan data penilaian Prestasi kerja diatas pada periode tahun 2017 sampai tahun 2018 persentase penilaian prestasi kerja mengalami peningkatan sebesar 4,2 %, dan pada periode selanjutnya yaitu tahun 2018 sampai dengan 2019 persentase penilaian prestasi kerja karyawan mengalami penurunan yang cukup besar yaitu sebesar 8,4%. Kondisi penurunan kinerja karyawan tersebut salah satunya disebabkan karena belum optimalnya penerapan aturan dan disiplin karyawan dalam bekerja. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume absensi karyawan Koperasi Simbika tahun 2019 ada beberapa kategori ketidakhadiran yang cenderung meningkat seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini

Tabel 2. Absensi Periode 2017 – 2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Kasus			Jumlah	Presentase (%)
			Terlambat	Ijin	Alpha		
2017	52	290	1.160	1.740	1.450	4.350	15,00%

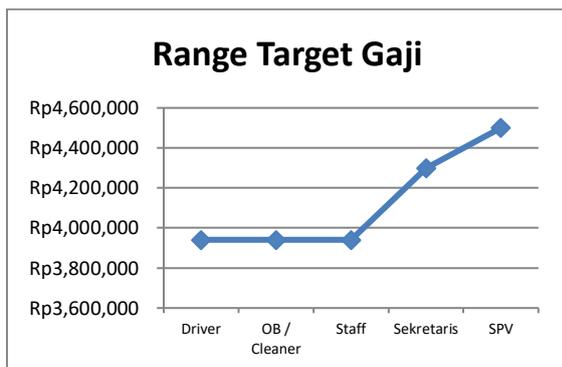
Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Kasus			Jumlah	Presentase (%)
			Terlambat	Ijin	Alpha		
2018	52	290	1.450	2.030	2.320	5.800	20,00%
2019	52	290	2.030	1.450	1.740	5.220	18,00%
Rataa - Rata			15,46%	17,40%	18,36%	15,370	17,67%

Sumber : Data primer diolah Koperasi Simbika, 2019

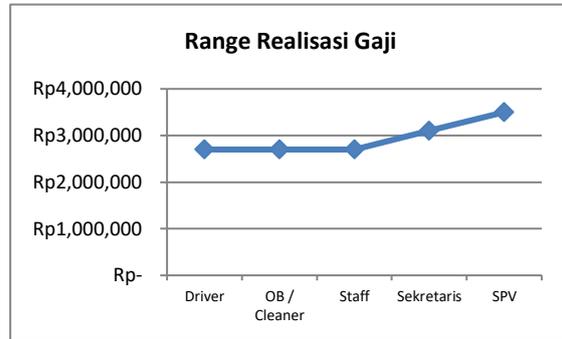
Dari tabel diatas terlihat bahwa karyawan yang tercatat dari tahun 2017 sampai 2019 sebanyak 52 orang masih banyak yang terlihat tidak efektif dalam bekerja. Dari tabel tersebut dapat dilihat tingkat absensi mengenai pegawai yang tidak hadir tanpa pemberitahuan (alpha) dari tahun ke tahun meningkat, dari rata-rata tingkat absensi terbanyak adalah pada tahun 2018 , ini diakibatkan karena pegawai mengalami kurangnya kompensasi yang di dapatkan sehingga masih banyak pegawai yang mangkir dalam pekerjaannya.

Oleh karena itu demi menjaga prestasi kerja karyawan agar dapat stabil dan semakin meningkat di perlukan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus di keluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis, didapati masalah terkait dengan kompensasi yang ada dalam perusahaan tersebut, yaitu adanya karyawan yang merasa upah yang di berikan tidak sesuai UMR tidak sebanding dengan kenaikan harga-harga kebutuhan sehari-hari. Karyawan meminta kenaikan gaji setiap tahunnya tapi belum dapat dipenuhi oleh perusahaan. Hal-hal ini menyebabkan gairah dan semangat kerja karyawan menjadi menurun akibat memikirkan pemenuhan kebutuhan biaya sehari-hari.



Gambar 1. Rekapitulasi Gaji Karyawan Koprasi Simbika Periode Tahun 2019



Gambar 2. Realisasi Gaji Karyawan Koprasi Simbika Periode Tahun 2019

Sumber : Data Range bagian keuangan (2019)

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Menurut Simamora (2015:164) menjelaskan bahwa “Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang di berikan kepada perusahaan”. Sedangkan menurut Dessler (2015:417) bahwa “kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang di berikan kepada karyawan yang timbul dari hubungan kerja mereka”. Dengan memberikan kompensasi dan perusahaan meningkatkan para pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya yang pada akhirnya yang akan terlihat pula peningkatan hasil kerja organisasi. Karyawan ingin mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan kontribusi yang di berikan kepada perusahaan sehingga dapat menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Berikut merupakan data kompensasi berupa besaran gaji yang seharusnya di terima karyawan Koprasi Simbika.

Setiap perusahaan maupun organisasi memandang pentingnya arti perbaikan tingkat prestasi kerja. Menurunnya pertumbuhan dalam tingkat pendapatan perkapita dan standar kehidupan, adanya tekanan-tekanan dari tingkat

inflasi, persoalan-persoalan yang berkaitan dengan neraca pembayaran dan upaya pemeliharaan kekuatan nilai mata uang, semuanya ini telah menyebabkan timbulnya minat dalam peningkatan prestasi kerja. Pentingnya peningkatan prestasi kerja karena adanya kenyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi akan dapat meningkatkan *benefit* perusahaan yang selanjutnya akan menghasilkan perbaikan standar kehidupan dalam artian ketenagakerjaan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Koprasi Simbika di Depok"

Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan diharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Menurut Simamora (2015:164) menjelaskan bahwa "Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang di berikan kepada perusahaan" Indikator yang dipakai meliputi: 1) gaji dan upah, 2) insentif, 3) tunjangan, 4) fasilitas

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Menurut Bejo Siswanto (2010:291 dalam D. Arika 2016:22) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Frekuensi Kehadiran, 2) Tingkat Kewaspadaan, 3) Ketaatan Pada Standar Kerja 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, 5) Etika Kerja.

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015:94), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:75) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikannya. Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja ". Indikator yang di pakai meliputi : 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) palaksanaan tugas, 4) tanggung jawab.

Penelitian Terdahulu

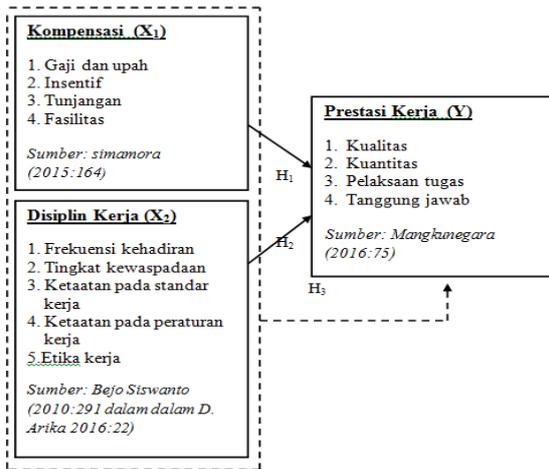
Penelitian Asmawar (2014) berjudul "Pengaruh kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin dan dampaknya pada peningkatan kinerja pegawai negeri sipil dinas kesehatan Kabupaten Aceh Jaya" diperoleh hasil bahwa kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya, Kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja secara positif dan signifikan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya, dan kompensasi dan pengawasan akan berpengaruh secara langsung pada kinerja hanya melalui disiplin, maka disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan.

Penelitian Tanod Nanda Aromega (2019) dengan judul "Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta hotel Manado" diperoleh hasil bahwa Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta hotel Manado.

Penelitian Yuniarti Anwar (2017) dengan judul "Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang" diperoleh hasil bahwa secara bersamaan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan Motivasi Kinerja Karyawan.. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kompensasi pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2017:66) menjelaskan bahwa paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Berikut dikemukakan kerangka berfikir penelitian.



Gambar 3. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simbika di Depok secara parsial..

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simbika di Depok secara parsial..

H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simbika di Depok secara simultan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Simbika di alamat. Jalan raya bukit Cinere kav. 145 A Gandul Cinere Depok 16514. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Koperasi Simbika yang berjumlah 52 karyawan. Dalam peneltian ini digunakan metode sampel jenuh, yaitu sensus, dimana anggota populasi di jadikan sample, yaitu seluruh karyawan Koprasi Mandiri binakarya (SIMBIKA) yang berjumlah 52 karyawan.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan

variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, dengan melakukan uji instrumen, uji prasyarat, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat *significancy* $\alpha > 0.050$. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

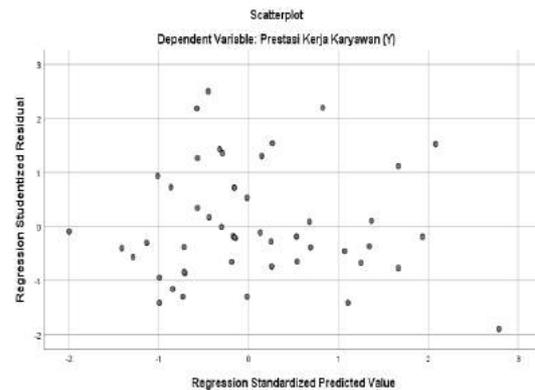
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Prestasi kerja Karyawan (Y)	.111	52	.153

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,153 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Colinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0.700	1.428
Disiplin (X2)	0.700	1.428

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel kompensasi sebesar 0,700 dan disiplin sebesar 0,700, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompensasi sebesar 1,428 serta disiplin sebesar 1,428 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.245	3.318		2.485	.016
Kompensasi (X1)	.391	.083	.486	4.707	.000
Disiplin (X2)	.408	.101	.418	4.050	.000

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil analisis perhitungan pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,245 + 0,391X_1 + 0,408X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 8,245 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X_1) dan disiplin (X_2) tidak dipertimbangkan maka prestasi kerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,245 *point*.

Nilai kompensasi (X_1) 0,391 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X_2), maka setiap

perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,391 *point*.

Nilai disiplin (X_2) 0,408 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,408 *point*.

Uji t (parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.702	2.949		5.663	.000
Kompensasi (X1)	.575	.079	.715	7.233	.000
Disiplin (X2)	.668	.101	.684	6.637	.000

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil uji pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,233 > 2,009$). Dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil Uji pengaruh Disiplin terhadap prestasi kerja secara parsial diperoleh nilai t

$hitung > t_{tabel}$ atau ($6,637 > 2,009$). Dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap prestasi kerja karyawan

Uji f (simultan)

**Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	414.119	2	207.059	42.418	.000 ^b
	Residual	239.189	49	4.881		
	Total	653.308	51			

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(42,418 > 2,790)$, hal ini juga diperkuat dengan $\rho\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simbika

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	2.209

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,634 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 63,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-63,4\%) = 36,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y). Hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16.702 + 0,575X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,715 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,511 atau sebesar 51,1% sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,233 > 2,009)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simbika

Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y). Hasil pengujian,

diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12.951 + 0.668X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,684 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,468 atau sebesar 46,8% sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,637 > 2,009)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simbika

Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Disiplin (X_2) Terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y). ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 8.245 + 0.391X_1 + 0.408X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,796 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 63,4% sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(42,418 > 2,790)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simbika.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16.702 + 0,575X_1$, nilai korelasi sebesar 0,715 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 51,1%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,233 > 2,009)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12.951 + 0.668X_2$ nilai korelasi sebesar 0,684 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 46,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,637 > 2,009)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8.245 + 0.391X_1 + 0.408X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,796 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 63,4% sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(42,418 > 2,790)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Simbika.

Perlu adanya penelitian selanjutnya yang bisa mengungkap faktor lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan selain kompensasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFPE.
- Anwar, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Cipta Prima Konstrindo Palembang. *Jurnal Ekonomi Global*.
- Arikunto, S. (Jakarta). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. 2014: PT Rineka Cipta.
- Aromega, T. N. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Muliati. (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Prov. Sulteng. *Jurnal Katalogis*.
- Prsiliawati, F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Banda Aceh. *Jurnal Visioner & Strategis*.
- Purba, R. (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*. The Asian.
- Rivai, V. (2015). *Proses Arti Pelatihan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asmawar. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin dan Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya. *Jurnal Manajemen*.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. London: Prenticehall International Inc.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Fadli, K. I. (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi ke 8*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, B. S. (2016). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Kustanto, D. A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan, Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia Regional. *Jurnal Manajemen dan Business*.
- Lie, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kerupuk Naga Emas Pematang Siantar. *Jurnal Sultan*.
- Safroni, L. (2016). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya: Aditya Media Publishing.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Ke Lima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiadi, N. (2016). *Sumber-Sumber Manajemen. Cetakan 4 Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana.
- Setiawan, K. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Nusa Dua Kabupaten Bandung. *E-Journal Manajemen Unud*.

- Siagian. (2015). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: STIE YKPN.
- Siswanto, B. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Stoner. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT Gramedia.
- Tindow, M. I. (2014). Disiplin Kerja Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*.
- Sudjana. (2014). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi dengan metode R7D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto. (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung : Alfabeta.
- Suherman, W. (2016). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT Gramedia.
- Tindow, M. I. (2014). Disiplin Kerja Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*.
- Sudjana. (2014). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi dengan metode R7D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto. (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung : Alfabeta.
- Suherman, W. (2016). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani*

Jurnal Ilmiah Mahasiswa
JIMAWA 



Pengaruh *Debt To Asset Ratio* Dan *Current Ratio* Terhadap *Return On Asset* Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Periode 2010-2019

Syifa Nurfianti¹, Retno Wulansari^{2*}

¹Mahasiswa Manajemen (NIM. 161020550053), Universitas Pamulang; Syifa.nurfianti@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang; dosen00568@unpam.ac.id*

Received 26 Februari 2021 | Revised 22 Maret 2021 | Accepted 25 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *debt to asset ratio* dan *current ratio* terhadap *return on asset* Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan berupa laporan keuangan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk dari tahun 2010-2019. Analisis data yang digunakan meliputi: rasio keuangan dengan DAR, CR, dan ROA, uji deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji regresi linier berganda. Hasil uji t (parsial) diperoleh *debt to asset ratio* (DAR) tidak berpengaruh terhadap *return on Asset* (ROA), sedangkan *current ratio* (CR) berpengaruh signifikan terhadap *return on asset* (ROA). Hasil uji F (simultan), *current ratio* dan *debt to asset ratio* berpengaruh secara signifikan terhadap *return on asset* dengan kontribusi sebesar 81,3%. Hal ini juga diperkuat dengan hasil nilai $F_{hitung} (20,591) > F_{tabel} (4,74)$ dan nilai signifikansi sebesar 0,001.

Kata kunci: *Debt to Asset Ratio*, *Current Ratio*, dan *Return on Asset*

Abstract

This study aims to determine the effect of debt to asset ratio and current ratio to return on assets at PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. This type of research is descriptive quantitative. The population used is the financial statements of PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk from 2010-2019. Data analysis used includes: financial ratios with DAR, CR, and ROA, descriptive test, classical assumption test, hypothesis testing and multiple linear regression. The result of the t test (partial) shows that the debt to asset ratio (DAR) has no effect on return on assets (ROA), while the current ratio (CR) has a significant effect on return on assets (ROA). F test results (simultaneous), current ratio and debt to asset ratio have a significant effect on return on assets with a contribution of 81.3%. This is also reinforced by the results of the value of $F_{count} (20.591) > F_{table} (4.74)$ and a significance value of 0.001.

Keywords: *Debt to Asset Ratio*, *Current Ratio*, and *Return on Asset*

PENDAHULUAN

Ditengah menurunnya pertumbuhan ekonomi kawasan Asia, Indonesia memiliki pasar semen yang besar dan memiliki prospek. Hal tersebut membuat Indonesia menjadi incaran perusahaan-perusahaan negara tetangga. Munculnya pemain lokal dan asing dalam industri semen membuat persaingan industri semen yang terdaftar di Bursa Efek

Indonesia kian ketat. Ditambah lagi dengan melimpahnya pasokan, memaksa para pelaku industri semen melakukan strategi untuk memenangkan persaingan. Melihat kondisi tersebut, perusahaan semen yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia saling bersaing untuk menjadi yang terbaik. Apalagi mereka terjun dibidang yang sama, berbagai cara harus dilakukan agar perusahaan semen dapat berkembang dan terjaga stabilitasnya, untuk itu

kinerja perusahaan harus diperhatikan dengan baik, kinerja perusahaan sendiri merupakan suatu hasil mengenai posisi keuangan dari usaha formal yang telah dilakukan perusahaan dalam batas waktu tertentu (Harmono, 2011:23). Maka untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan atau pimpinan perusahaan harus memiliki strategi yang baik terutama dalam efisiensi dan efektivitas dalam mengelola sumber dana yang ada di perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya termasuk kinerja keuangannya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, sehingga perusahaan akan dapat menjamin kelangsungan hidupnya. Salah satu untuk melihat kinerja perusahaan adalah dari laporan keuangan yang dibuat perusahaan pada setiap tahunnya. Laporan keuangan digunakan untuk menentukan atau menilai posisi keuangan perusahaan, dimana dengan menganalisa laporan keuangan tersebut pihak-pihak yang berkepentingan dapat menggunakannya sebagai alat pengambilan keputusan. Dengan menganalisa laporan keuangan akan diperoleh banyak informasi yang dikandung dalam laporan keuangan. Analisis rasio keuangan merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah rasio keuangan yang dihasilkan dapat bermanfaat untuk memprediksi pertumbuhan laba, termasuk keadaan keuangan dimasa depan. Jika keadaan keuangan perusahaan tidak aman, maka manajer dapat segera melakukan evaluasi dalam memperbaiki keuangan perusahaan untuk meningkatkan pertumbuhan laba dimasa mendatang.

Return on Assets (ROA) merupakan salah satu rasio yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat *profitabilitas* suatu perusahaan. ROA merupakan rasio yang menunjukkan berapa besar laba bersih diperoleh perusahaan bila diukur dari nilai aset, dengan kata lain ROA merupakan perbandingan antara laba bersih dengan total aset. Semakin besar ROA akan menunjukkan kinerja perusahaan yang semakin baik, karena return semakin besar. Dalam memperoleh laba yang maksimal perusahaan memerlukan dana yang tidak sedikit, dana yang dibutuhkan oleh perusahaan dapat diperoleh dengan beberapa cara, salah satunya berasal dari pinjaman kepada pihak luar (utang). Pinjaman tersebut harus dikembalikan kembali sesuai dengan jangka waktu peminjaman. Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan pasti terlibat dengan

yang namanya hutang. Hutang merupakan kewajiban yang harus dibayarkan oleh suatu perusahaan kepada pihak lainnya dalam jangka waktu tertentu akibat dari adanya transaksi dimasa lalu. Jumlah hutang perusahaan erat kaitannya dengan *solvabilitas*. Sedangkan rasio *solvabilitas* adalah perbandingan antara besarnya aktiva yang dimiliki perusahaan dengan hutang – hutang yang harus ditanggung. Untuk mengetahui seberapa besar perusahaan membayar utangnya dapat dilakukan dengan analisis rasio *solvabilitas*. *Solvabilitas* merupakan salah satu aspek keuangan yang penting untuk dianalisis. *Solvabilitas* dapat digunakan untuk mengukur sampai seberapa jauh aset perusahaan dibiayai dengan hutang (Kasmir, 2016:151). Dengan menggunakan lebih banyak hutang berarti memperbesar resiko yang ditanggung perusahaan. Begitu juga sebaliknya, dengan menggunakan lebih banyak hutang juga memperbesar tingkat pengembalian diharapkan. Rasio *solvabilitas* yang umum digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan membayar utangnya adalah *Debt To Asset Ratio* (DAR). *Debt to Asset Ratio* merupakan rasio hutang yang digunakan untuk mengukur perbandingan antara total hutang dengan total aktiva. Dengan kata lain, seberapa besar aktiva perusahaan dibiayai oleh hutang atau seberapa besar hutang perusahaan berpengaruh terhadap pengelolaan aktiva (Kasmir, 2016:156). Selain mengukur *solvabilitas* suatu perusahaan, keefektivan manajemen perusahaan menggunakan aset-aset yang dimiliki dalam melaksanakan kegiatannya juga penting untuk diukur. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan rasio liquiditas. Rasio liquiditas merupakan rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan kas dalam jangka pendek untuk memenuhi kewajibannya. Rasio liquiditas yang umum digunakan untuk mengukur keefektivan manajemen yaitu *Current Ratio* (CR). Rasio lancar merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendek atau utang yang segera jatuh tempo pada saat ditagih secara keseluruhan (Kasmir, 2016:134).

Peneliti mengambil subjek penelitian perusahaan semen yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia karena perusahaan pada sektor industri semen merupakan industri yang cukup kompetitif, seiring berjalannya waktu dan persaingan yang sangat kompetitif hingga saat

ini perusahaan semen yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia hanya menyisakan empat perusahaan yang mampu bertahan sampai saat ini. PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk adalah perusahaan profit dimana usahanya merupakan salah satu produsen semen di Indonesia. PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk merupakan produsen terbesar kedua di Indonesia. Selain memproduksi semen, Indocement juga memproduksi beton siap-pakai, serta mengelola tambang agregat dan tras. PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk berdiri sejak 16 Januari 1985. Kegiatan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk tidak dapat dipisahkan dari kondisi perekonomian pada umumnya. Pasar semen dalam negeri sepanjang tahun 2018 mengalami kelebihan pasokan, kondisi ini berdampak pada performance kinerja keuangan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk yang membukukan penurunan laba bersih sebesar 38,3% atau menjadi sebesar Rp1,14 triliun dibandingkan periode yang sama tahun lalu Rp 1,85 triliun, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya biaya produksi naik dan berhentinya aktivitas pabrik Tarjun di Kalimantan Selatan, naiknya harga kertas untuk kantong semen juga menjadi salah satu faktor penekan penurunan laba ditambah dengan melemahnya nilai tukar rupiah. PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk membukukan laba bersih pada tahun 2019 sebesar 1,83 triliun. Naik bila dibandingkan dengan periode yang sama di tahun 2018 sebesar 1,14 triliun.

Profitabilitas menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu. Jumlah keuntungan (laba) yang diperoleh secara teratur serta kecenderungan keuntungan yang meningkat merupakan faktor yang sangat penting dalam menilai *profitabilitas* suatu perusahaan. Bagi pimpinan, *profitabilitas* dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu perusahaan yang dipimpinya, sedangkan bagi penanam modal dapat digunakan sebagai tolok ukur prospek modal yang ditanamkan dalam perusahaan tersebut.

Berikut ini adalah tabel persentase *Debt to Asset Ratio*, *Current Ratio*, dan *Return On Asset* Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk periode 2010-2019.

Tabel 1. DAR, CR, dan ROA PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk

TAHUN	DAR	CR	ROA
2010	0,15%	5,55%	0,21%
2011	0,13%	6,99%	0,20%
2012	0,15%	6,03%	0,21%
2013	0,14%	6,15%	0,19%
2014	0,15%	4,93%	0,18%
2015	0,14%	4,89%	0,16%
2016	0,13%	4,53%	0,13%
2017	0,15%	3,70%	0,06%
2018	0,16%	3,14%	0,04%
2019	0,17%	3,31%	0,07%

Sumber: data diolah sendiri (2020)

Dari data tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata DAR tertinggi adalah tahun 2019 yaitu sebesar 0,17 dan yang terendah adalah tahun 2011 dan 2016 yaitu sebesar 0,13. Sedangkan untuk nilai rata-rata CR yang tertinggi adalah tahun 2011 yaitu sebesar 6,99 dan yang terendah adalah tahun 2018 yaitu sebesar 3,14. Dan untuk nilai rata-rata ROA tertinggi adalah tahun 2010 yaitu sebesar 0,21 dan yang terendah adalah tahun 2018 yaitu sebesar 0,04. Dari data di atas kita juga dapat melihat bahwa nilai DAR, CR dan ROA mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Maka dalam kesempatan ini penulis tertarik untuk meneliti variabel yang mempengaruhi *return on asset* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Dimana berdasarkan survey pendahuluan, penulis mengamati adanya perubahan *return on asset* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Atas dasar pertimbangan tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh *Debt to Asset Ratio* dan *Current Ratio* Terhadap *Return On Asset* Studi Kasus Pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Periode 2010-2019.

Debt to Asset Ratio (DAR)

"Rasio total hutang atas aktiva adalah rasio yang digunakan untuk mengukur perbandingan antara total utang dengan total aktiva" (Kasmir, 2016:156). Dengan kata lain seberapa besar aktiva perusahaan dibiayai oleh utang atau seberapa besar utang perusahaan berpengaruh terhadap pengelolaan aktiva. Hasil pengukuran, apabila rasionya tinggi artinya pendanaan dengan utang semakin banyak, maka semakin sulit bagi perusahaan untuk memperoleh tambahan pinjaman karena dikhawatirkan perusahaan tidak mampu menutupi utang-utangnya dengan aktiva yang dimilikinya. Demikian pula apabila

rasionya rendah, semakin kecil perusahaan yang dibiayai dengan utang. Dapat ditarik kesimpulan *debt to asset ratio* adalah rasio yang digunakan untuk mengukur besarnya aktiva yang didanai oleh hutang.

Current Ratio (CR)

“Rasio lancar merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendek atau utang yang segera jatuh tempo pada saat ditagih secara keseluruhan” (Kasmir, 2016:134). Dengan kata lain, seberapa banyak aktiva lancar yang tersedia untuk menutupi kewajiban jangka pendek atau utang yang segera jatuh tempo. Dapat ditarik kesimpulan bahwa *current ratio* Atau Rasio Lancar adalah Rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya.

Return On Asset (ROA)

“Return On Assets (ROA) digunakan untuk menunjukkan kemampuan perusahaan menghasilkan laba dengan menggunakan total aset yang dimiliki” (Kasmir, 2016:201). Dengan kata lain, rasio ini digunakan untuk mengukur seberapa besar jumlah laba bersih yang akan dihasilkan dari setiap rupiah dana yang tertanam dalam total aset.

Semakin rendah nilai *return on asset*, semakin kurang baik keadaan perusahaan. Demikian pula sebaliknya semakin tinggi nilai rasio ini maka akan semakin baik keadaan perusahaan. Dapat ditarik Kesimpulan *return on asset* adalah rasio yang digunakan untuk mengukur

kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari penggunaan seluruh aset yang dimiliki

Penelitian Terdahulu

Penelitian Tri Wartono (2018) yang berjudul “Pengaruh *Current Ratio* dan *Debt To Equity Ratio* Terhadap *Return On Asset* Studi pada PT. Astra International, Tbk.” diperoleh hasil bahwa secara parsial variabel *Current ratio* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *Return On Asset*.

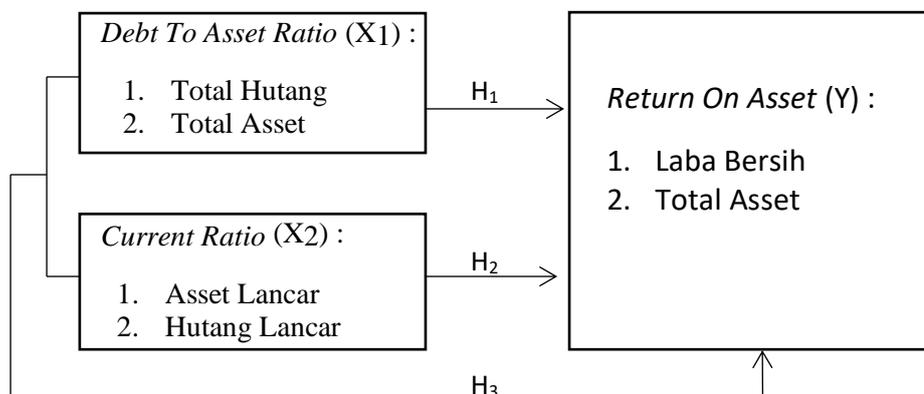
Penelitian Dede Solihin (2019) yang berjudul “Pengaruh *Current Ratio* dan *Debt To Equity Ratio* Terhadap *Return On Asset* pada PT. Kalbe Farma, Tbk.”, diperoleh hasil secara parsial CR tidak berpengaruh terhadap ROA.

Penelitian Robi Pramana Kusuma (2016) yang berjudul “Pengaruh DAR, Ukuran Perusahaan, Risiko, dan Likuiditas terhadap *Profitabilitas* Sektor Pertambangan di Indonesia” diperoleh hasil secara parsial *Debt to Assets Ratio* tidak berpengaruh terhadap *profitabilitas* perusahaan.

Penelitian Ilham (2020) dengan judul “Pengaruh CR, dan DER terhadap ROA pada PT. Gudang Garam, Tbk” Diperoleh hasil secara parsial *Current ratio* mempengaruhi *Return on Asset* secara signifikan.

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2015:91) Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir penelitian ini seperti ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

H_1 = Diduga terdapat pengaruh antara *Debt to Asset Ratio* (DAR) terhadap *Return On Asset* (ROA) secara parsial pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.

- H₂**= Diduga terdapat pengaruh antara *Current Ratio* (CR) terhadap *Return On Asset* (ROA) secara parsial pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.
- H₃**= Diduga terdapat pengaruh antara *Debt to Asset Ratio* (DAR) dan *Current Ratio* (CR) terhadap *Return On Asset* (ROA) secara parsial pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,02510730
Most Extreme Differences	Absolute	,153
	Positive	,122
	Negative	-,153
Test Statistic		,153
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

METODE

Penelitian yang dilakukan penulis dalam menyusun skripsi ini bersifat deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. yang artinya memberikan suatu gambaran yang teratur tentang suatu peristiwa akan dibahas dalam menganalisa data kuantitatif data-data yang bersifat angka. Populasi penelitian ini adalah laporan keuangan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk, sedangkan sampel yang digunakan adalah laporan keuangan yang terdiri dari laporan Neraca dan Laba rugi PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Periode 2010-2019.

HASIL DAN PEMBAHASAN

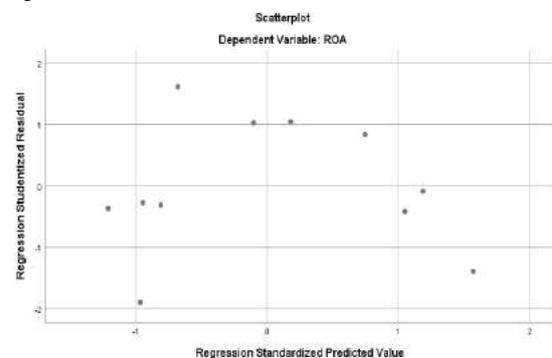
Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Uji normalitas Kolmogrov – Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

Hasil uji normalitas pada sample kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik uji heteroskedastisitas, titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu secara acak dan tidak membentuk pola artinya pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedasitas pada model regresi.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-,212	,184					-1,151
DAR	,700	1,010	,133		,693	,511	,563	1,775
CR	,052	,010	1,007		5,247	,001	,563	1,775

a. Dependent Variable: ROE

Hasil uji multikolonieritas diperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi di atas 10% atau 0,1 yang berarti dari data tidak terjadi multikolonieritas.

Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Uji

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,925 ^a	,855	,813	,02847	2,038

a. Predictors: (Constant), CR, DAR

Hasil uji autokorelasi pada nilai Durbin-Watson sebesar 2,038 dalam Uji *Autokorelasi Durbin Watson* yaitu ($dU < d < 4-dU$) nilai dU diperoleh dengan menentukan nilai tabel durbin watson Menentukan nilai tabel *Durbin Watson* yaitu $n:k$ (n adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah varabel *independen*) dengan nilai signifikansi 5%, $dU = 10:2$ atau 1,6412 maka diperoleh ($1,6413 < 2,083 < 2,3587$) sehingga dapat disimpulkan hal tersebut tidak terjadi *autokorelasi*.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficients		Standar dized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-,212	,184			-1,151	,287
DAR	,700	1,010	,133		,693	,511
CR	,052	,010	1,007		5,247	,001

a. Dependent Variable: ROA

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda:

ROA = -0,212 + 0,700 DAR + 0,052 CR. Persamaan regresi linier berganda pada data diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta (a) sebesar -0,212 menunjukkan bahwa perubahan *Debt To Asset Ratio* dan *Current Asset* dianggap konstanta, maka hasil *Return On Asset* adalah -0,212.

Variabel *Debt To Asset Ratio* sebesar 0,700 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap perubahan 1 satuan pada perubahan 0,700 dengan arah yang sama. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa *Debt To Asset Ratio* positif terhadap *Return On Asset*.

Variabel *Current Asset* sebesar 0,052 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap perubahan 1 satuan pada perubahan 0,052 dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka perubahan *Debt To Asset Ratio* akan mengalami perubahan sebesar 0,052 dengan arah yang sama.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i *Current Ratio* dan *Debt Equity Ratio* terhadap *Return On Equity*.

Tabel 6. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-,212	,184			-1,151	,287
DAR	,700	1,010	,133		,693	,511
CR	,052	,010	1,007		5,247	,001

a. Dependent Variable: ROA

Berdasarkan hasil uji t di atas:

1. Hasil uji pengaruh DAR terhadap ROA diperoleh $t_{hitung} 0,693 < t_{tabel} 2,365$ dengan nilai signifikan $0,511 > 0,05$ artinya secara parsial DAR tidak terdapat pengaruh terhadap ROA.
2. Hasil uji pengaruh CR terhadap ROA diperoleh $t_{hitung} 5,247 > t_{tabel} 2,365$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. artinya secara parsial CR berpengaruh signifikan terhadap ROA

Uji f (simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,033	2	,017	20,591	,001 ^b
Residual	,006	7	,001		
Total	,039	9			

a. Dependent Variable: ROA

b. Predictors: (Constant), DAR, CR

Hasil uji diperoleh nilai $F_{hitung} (20,591) > F_{tabel} (4,74)$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ artinya secara simultan *Debt Asset Ratio* dan *Current Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset*.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu *Current Ratio* dan *Debt to*

Equity Ratio terhadap perubahan variabel dependen *Return On Equity*.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 ^a	,855	,813

a. Predictors: (Constant), DAR, CR

b. Dependent Variable: ROA

Sumber: Data olahan dari SPSS

Hasil perhitungan diperoleh nilai Adj R. Square sebesar 0,813 atau 81,3%. Artinya bahwa variabel DAR dan CR memiliki kontribusi pengaruh sebesar 81,3% terhadap ROA, sedangkan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Secara parsial variabel *Debt To Asset Ratio* terhadap *Return On Asset* menunjukkan nilai $t_{hitung} 0,693 < t_{tabel} 2,306$ dan nilai signifikan DAR adalah $0,511 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa perubahan *Debt To Asset Ratio* tidak berpengaruh terhadap *Return On Asset* pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Robi Pramana Kusuma (2016) yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial DAR tidak berpengaruh terhadap *Profitabilitas* (ROA)

Secara parsial variabel *Current Ratio* terhadap *Return On Asset* menunjukkan nilai $t_{hitung} 5,247 > t_{tabel} 2,306$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan *Current Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset*, mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahardhika PA (2016) yang menunjukkan bahwa secara parsial *Current Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset*

Secara simultan variabel *Debt To Asset Ratio* dan *Current Ratio* terhadap *Return On Asset* secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $(20,591) > F_{tabel} (4,74)$ dan nilai signifikan $0,001$ lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($0,001 < 0,05$) dapat diambil kesimpulan adalah variabel *Debt To Asset Ratio* dan *Current Ratio* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Return On asset*. mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Darmawan, dan Alis Dwian Nurochman (2015) yang menunjukkan *Current Ratio* dan *Debt To*

asset Ratio secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

Secara parsial variabel *Debt To Asset Ratio* terhadap *Return On Asset* menunjukkan nilai $t_{hitung} 0,693 < t_{tabel} 2,306$ dan nilai signifikan DAR adalah $0,511 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa perubahan *Debt To Asset Ratio* tidak berpengaruh terhadap *Return On Asset*.

Secara parsial variabel *Current Ratio* terhadap *Return On Asset* menunjukkan nilai $t_{hitung} 5,247 > t_{tabel} 2,306$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan *Current Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset*.

Secara simultan variabel *Debt To Asset Ratio* dan *Current Ratio* terhadap *Return On Asset* secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $(20,591) > F_{tabel} (4,74)$ dan nilai signifikan $0,001$ lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($0,001 < 0,05$) dapat diambil kesimpulan adalah variabel *Debt To Asset Ratio* dan *Current Ratio* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Return On Asset*.

DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, E. F., & Anggraeny, A. N. (2019). Pengaruh *Current Ratio* (CR) dan *Debt To Asset Ratio* (DAR) Terhadap *Return On Asset* (ROA) Pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Periode 2008-2017. *Jurnal SEKURITAS (Saham, Ekonomi, Keuangan dan Investasi)*, 3(1), 97-111.
- Darmawan, A., & Nurochman, A. D. (2016). Pengaruh *Current Ratio* dan *Debt To Asset Ratio* Terhadap *Return On Asset*. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis*, 4(2).
- Fahmi, I. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, M. M., & Halim, A. (2012). *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

- Harjito, A., & Martono. (2010). *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Harmono. (2011). *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Grasindo.
- Husnan, S., & Pudjiastuti, E. (2012). *Dasar – Dasar Manajemen Keuangan*. Edisi Keenam Cetakan Pertama. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Ilham, I. (2020). Pengaruh *Current Ratio* Dan *Debt To Equity Ratio* Terhadap *Return On Asset* Pada PT. Gudang Garam, Tbk. *Jurnal SEKURITAS (Saham, Ekonomi, Keuangan dan Investasi)*, 3(3), 289-299.
- James C. Van Horne., & John M. Wachowicz Jr. (2009). *Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan*. Jakarta : Salemba Empat.
- James C. Van Horne., & John M. Wachowicz, Jr. (2013). *Prinsip-Prinsip Manajemen Keuangan, Quratul' Ain Mubarakhah*. Jakarta: Salemba Empat.
- James C. Van Horne., & John M. Wachowicz, Jr. (2014). *Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan (Fundamentals of Financial Management)*. Edisi 13 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kridasusila, A., & Rachmawati, W. (2017). Analisis Pengaruh *Current Ratio*, *Inventory Turn Over* Dan *Debt To Equity Ratio* pada Perusahaan Otomotif dan Produk Komponennya pada Bursa Efek Indonesia (2010–2013). *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 18(1), 7-22.
- Kusuma, R. P. (2018). Pengaruh DAR, Ukuran Perusahaan, Risiko, Pajak, Dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas Perusahaan Sektor Pertambangan di Indonesia. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 8(2), 191-203.
- Mahardhika, P. A., & Marbun, D. (2016). Pengaruh *Current Ratio* Dan *Debt To Equity Ratio* Terhadap *Return On Assets*. *Widyakala: Journal Of Pembangunan Jaya University*, 3, 23-28.
- Muhardi., & Werner. (2013). *Analisis Laporan Keuangan Proyeksi dan Evaluasi Saham*. Jakarta : Salemba Empat.
- Munawir. (2014). *Analisa Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Liberty
- Riyanto, B. (2013). *Dasar-Dasar Pembelian Perusahaan*. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Solihin, D. (2019). Pengaruh *Current Ratio* dan *Debt To Equity Ratio* Terhadap *Return On Asset* (ROA) Pada PT Kalbe Farma, Tbk. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), 115-122.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, H., Suratno, H. S. H., & Suyanto, S. (2018). Pengaruh *Current Ratio*, *Debt to Asset Ratio*, *Total Asset Turnover* dan *Inflasi* Terhadap *Return on Asset*. *JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 2(2), 16-27.
- Surbakti, S. A. B., & Malau, Y. N. (2020). Pengaruh *Current Ratio*, *Net Profit Margin*, dan *Debt To Equity Ratio* terhadap *ROA*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 981-997.
- Thoyib, M., Firman, F., Amri, D., Wahyudi, R., & Melin, M. A. (2018). Pengaruh *Current Ratio*, *Debt To Asset Ratio*, *Debt To Equity Ratio*, dan *Total Asset Turn Over* Terhadap *Return On Asset* Pada perusahaan Properti dan Real Estate Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntanika*, 4(2), 10-23.
- Wartono, T. (2018). Pengaruh *Current Ratio* (CR) Dan *Debt To Equity Ratio* (DER) Terhadap *Return On Asset* (ROA)(Studi Pada Pt Astra International, Tbk). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(2), 78-97.

Jurnal Ilmiah Mahasiswa
JIMAWA 



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat

Endang Susilowati¹, Kemas Vivi Andayani^{2*}

¹ Mahasiswa Manajemen (NIM. 2016053956), Universitas Pamulang; endangsslwati208@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang; dosen01342@unpam.ac.id*

Received 23 Februari 2021 | Revised 23 Maret 2021 | Accepted 25 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif dengan teknik observasi dan kuesioner. Jumlah responden penelitian sebanyak 60 orang pegawai. Uji Analisa data yang digunakan meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil uji parsial diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji simultan diperoleh hasil $f_{hitung} > f_{tabel} = 12,012 > 3,16$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,050$, artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat dengan kontribusi sebesar 29,7%.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at the Bina Grahita Belaian Kasih Social Institution, West Jakarta. This research method uses quantitative associative methods with observation and questionnaire techniques. The number of research respondents was 60 employees. The data analysis test used includes validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The partial test results show that work environment variables do not have a significant effect on employee performance. While work discipline has a significant effect on employee performance. Simultaneous test results obtained results $f_{count} > f_{tabel} = 12.012 > 3.16$ with a significant level of $0.000 < 0.050$, meaning that the work environment and work discipline on employee performance have a positive and significant effect on the Bina Grahita Belaian Kasih Social Institution, West Jakarta with a contribution of 29.7%.

Keywords: Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen

sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan

peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Sumber daya manusia merupakan modal utama untuk menunjukkan keberhasilan dan upaya meningkatkan daya guna dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak organisasi. Adapun pendapat dari Hasibuan dala R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) “sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Oleh karena itu, memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus diolah suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, dan bimbingan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerjasama yang baik antar pegawai serta dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Menurut Sunyoto (2015:38) “lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik contohnya adalah cahaya, warna, suara, dan musik, sedangkan non fisik contohnya kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap

kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Sri Widodo (2016:96) “lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut”. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya. Para pegawai mempunyai beberapa masalah berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja. Menurut pengamatan dalam melaksanakan penelitian ini, adapun masalah lingkungan kerja yang masih kurang baik di panti sosial bina grahita, itu terlihat dengan kurang optimalnya kebersihan di setiap sudut ruangan seperti di lantai, tangga dan area kamar anak-anak yang masih kurang bersih, mengakibatkan suhu udara diruangan tempat tersebut menjadi kurang nyaman, dan masih adanya kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas dan lain sebagainya.

Sebagaimana dijelaskan diatas mengenai lingkungan kerja yang terjadi dipanti sosial bina grahita tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang terlihat sebagai berikut:

Tabel 1. Kondisi Lingkungan Kerja Panti Sosial Bina Grahita

Lokasi	Temuan Masalah		
	Indi kotor	Permasalahan	Standar Kenyamanan
Ruangan Warga Binaan Sosial (WBS)	Kebersihan	Kondisi pada ruang tidur masih banyak kotoran air kecil dan air besar dan beberapa bekas sisa makanan atau minuman warga binaan sosial yang memiliki kebutuhan khusus.	Pegawai yang bertugas mengawasi kebersihan harus lebih sigap dalam menjaga kebersihan ruangan, dalam sehari 3 kali yaitu, pagi, siang dan sore.
	Sirkulasi Udara	Beberapa kipas angin yang masih kurang berfungsi dengan baik dan penyediaan hexos masih belum lengkap disetiap ruangan membuat suasana ruang masih terasa pengap dan panas	Setiap ruangan harus dilengkapi kipas angin dan hexos harus berfungsi dengan baik untuk kenyamanan bersama seperti warga binaan sosial dan pegawai panti.
		Ventilasi jendela banyak rusak akibat ulah perilaku warga binaan sosial yang berkebutuhan khusus.	Jendela harus diberi aling-aling besi agar kaca jendela tidak sering pecah karena ulah perilaku warga binaan sosial. Agar sirkulasi udara dalam ruang tetap terjaga.
Bau-bauan	Masih terciumnya aroma bekas air kecil dan air besar warga binaan sosial sering tercium menyengat disekitaran area ruang warga binaan sosial, dan banyak sisa makan yang berjatuh di lantai atau ditempat tidur, karena cara membersihkan tidak baik dan maksimal.	Pegawai harus rajin dalam membersihkan area aula ruang warga binaan sosial, setiap sudut panti, lift dan tangga dan dengan membersihkan lantai dengan pengharum lantai yang cukup supaya tidak tercium bau bekas kotoran warga binaan sosial, agar para pegawai maksimal dalam	

		Pegawai yang membina warga binaan sosial tidak nyaman dalam memberi pengarahan untuk memperbaiki mental warga binaan sosial.	membina mental dan fisik warga binaan sosial.
	Tata warna	Dinding kamar warga binaan sosial dan aula cat dinding kusam dan kotor. Hal tersebut mengganggu kenyamanan warga binaan sosial dan pegawai karena terlihat kumuh.	Dinding kamar warga binaan sosial dan aula agar segera diperbaiki, agar pegawai dan warga binaan lebih nyaman dan terlihat rapi.
Lingkungan Panti	Keamanan	Pengawasan yang tidak ketat banyak warga binaan sosial mencoba untuk keluar dari area panti.	Pagar, tembok pembatas lingkungan harus diperbaiki terlebih dibagian belakang area panti dan lebih ditingkatkan keamanannya agar warga binaan sosial tidak banyak yang mencoba keluar.

Sumber: Panti Sosial Bina Grahitia Belaitan Kasih

Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan masih banyak kekurangan dalam kenyamanan lingkungan di panti. Ruang warga binaan sosial masih kurang baik dalam kebersihan ruangan, sirkulasi udara yang tidak baik sehingga ruangan terasa pengap karena kipas angin dan ventilasi udara yang rusak. Bau-bauan yang terasa di ruang warga binaan sosial karena banyak sisa makan warga binaan yang terjatuh ke lantai dan pegawai yang bertugas membersihkan tidak sigap sehingga lantai kotor dan bau. Dalam segi kenyamanan dan keasrian ruangan bermasalah pada dinding ruangan yang kotor dan kusam hal ini mengganggu kenyamanan warga binaan sosial dan pegawai panti. Terkait pengamanan banyak warga binaan sosial yang mencoba untuk melarikan diri dari panti, pegawai keamanan harus lebih ketat dalam mengawasi warga binaan sosial agar tidak mencoba untuk melarikan diri dari panti sosial.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Kedisiplinan akan mengikuti peranan-peranan yang berlaku didalam lingkungan kerjanya dengan kesadaran diri sendiri dan tanpa ada rasa paksaan. Demikian pula pegawai yang mempunyai kedisiplinan tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaannya. Pada akhirnya kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang sangat baik karena waktu kerjanya di dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaannya mencapai target yang di tentukan.

Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar

pelaksanaan sesuai dengan pe-rencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawai karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal dan mengakibatkan kinerja menjadi menurun. Menurut Hasibuan (2014:193) untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan hasil pengamatan dari beberapa pegawai ternyata masih kurang baik tingkat disiplin pada pegawai, masih adanya pegawai yang melanggar peraturan terutama pada absensi, masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih adanya pegawai yang izin pada saat jam kerja. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya pengawasan kerja terhadap pegawai. Oleh karena itu, di perlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Betapa pentingnya faktor disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai dan tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi instansi untuk mewujudkan tujuannya.

Dari pengamatan yang dilakukan penulis di Panti Sosial Bina Grahitia ini, dimana masih terdapat pegawai yang masih kurang disiplin. Hal ini tentu dapat mengganggu berjalannya kegiatan operasional di Panti Sosial Bina Grahitia. Berikut ini tabel disiplin pegawai pada Panti Sosial Bina Grahitia:

Tabel 2. Kondisi Disiplin Kerja Panti Sosial Bina Grahitia

Disiplin Kerja	Temuan Kesalahan	Standar Penilaian
	Masih adanya pegawai yang telat masuk kerja.	Jam masuk pegawai dimulai dari jam 06.30 sampai jam 17.00, jadwal piket pegawai dari jam 17.00 sampai jam 05.00 (jadwal piket sudah ditentukan oleh kepala panti).
Taat terhadap aturan waktu	Pegawai masih kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada warga binaan sosial, dan untuk pembinaan sosial/mental selalu lewat dari jam 07:30 dan latihan fisik warga binaan sosial, sehingga kegiatan lainnya pun ikut terganggu.	Pembinaan sosial/ mental dilaksanakan setiap hari pada pukul 07:30 – 10:30, pelatihan fisik seperti senam, pembinaan ketrampilan, pelatihan metode khusus untuk warga binaan sosial setiap hari dimulai pukul 07:30 – 10:30.
	Banyak pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan apapun.	Pegawai bila tidak masuk wajib memberikan alasan yang jelas, dan bila perlu memberikan surat keterangan sakit bila pegawai sakit.
Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan	Pegawai sering menunjukkan sikap tidak sabar dalam membina dan memberi pelayanan seperti memandikan, memberi makan, serta memberi ketrampilan warga binaan sosial.	Pegawai harus sabar dan bersikap lembut kepada warga binaan sosial, agar warga binaan sosial merasa nyaman dan maksimal serta berpengaruh untuk kesehatan mental dan fisik warga binaan sosial.
Taat terhadap peraturan	Pegawai tidak melaksanakan tugas masing-masing sesuai	Pegawai sudah mendapatkan tugas masing-masing, pegawai

perusahaan/organisasi	yang sudah ditentukan oleh pihak panti, seperti pegawai bagian kebersihan sering tidak melaksanakan kebersihan ruangan sehingga ruangan kotor dan bau sehingga pegawai bagian lain yang mengerjakan, hal tersebut membuat kenyamanan bekerja antar pegawai kurang harmonis.	melakukan pekerjaan dengan baik dan disiplin agar kinerja masing-masing pegawai menjadi optimal.
-----------------------	---	--

Sumber: Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih

Berdasarkan tabel 2 terdapat masalah pada indikator taat terhadap aturan waktu yaitu pegawai panti yang telat dalam masuk kerja, pegawai tidak tepat waktu dalam memberikan pelayanan kepada warga binaan sosial seperti pembinaan fisik dan mental, memberi makan dan memandi-kan warga binaan. Tidak memberi alasan yang jelas saat pegawai tidak masuk kerja, panti mengharuskan pegawai yang tidak masuk kerja memberi alasan yang jelas dan memberi surat keterangan bila tidak masuk karena sakit. Perilaku yang tidak sabar dalam melayani warga binaan sosial menjadi masalah dalam disiplin perilaku karena membuat warga binaan sosial merasa tidak nyaman dan merasa tertekan.

Kondisi tersebut diatas menunjukkan tren yang kurang baik, sehingga instansi/ organisasi harus segera melakukan pem-benahan, agar pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan selalu berhubungan dengan sikap pegawai dalam menghargai waktu, waktu inilah yang dapat dipergunakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Apabila seorang pegawai mampu menghargai waktu dengan sebaik-baiknya, maka pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan secara maksimal dan efektif. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi pelanggaran disiplin dimana selama ini pegawai yang tidak disiplin akan diberi teguran.

Tabel 3. Kinerja Pegawai Dalam Memberi Pelayanan dan Bimbingan Fisik dan Mental Perkembangan Warga Bina Sosial Panti Sosial Bina Grahita Jakarta Barat Tahun 2017 - 2019

TAHUN 2017				
No	Penyandang Disabilitas	Jumlah	Jumlah Perkembangan Warga Binaan	Keterangan
1	Autisme	148	4	Sudah bisa merespon pembicaraan dan sudah bisa melakukan pekerjaan lain diluar kebiasaan
2	Down Syndrome	5	2	Sudah mampu memahami kosakata, sudah mandiri dalam

				melakukan pekerjaan, makan dengan baik dan benar
3	Tuna Daksa (Cacat Tubuh)	42	28	tidak dapat berjalan karena syaraf kaki bermasalah, secara mental sudah membaik dan 28 sudah dapat menggunakan kursi roda sendiri, sisanya masih sisa cacat pada tangan
4	Tuna Rungu (Tidak Dapat Mendengar) Dan Tuna Wicara (Tidak Dapat Bicara)	21	16	Sudah dapat berkomunikasi menggunakan bahasa isyarat dengan baik, mampu menangkap isyarat dan ucapan dan maksud orang lain
5	Tuna Wicara (Tidak Dapat Bicara)	45	21	Sudah lancar menggunakan bahasa isyarat dengan baik dan sudah mampu berkomunikasi dengan baik
Total		261	71	

TAHUN 2018				
No	Penyandang Disabilitas	Jumlah	Jumlah Perkembangan Warga Binaan	Keterangan
1	Autisme	150	9	Sudah bisa merespon pembicaraan dan sudah bisa melakukan pekerjaan lain diluar kebiasaan, sudah mampu memahami kegiatan sehari-hari sudah bisa mandiri berkegiatan
2	Down Syndrome	5	2	Sudah mampu memahami kosata kata, sudah mandiri dalam melakukan pekerjaan, makan dengan baik dan benar, mampu membuat keterampilan kerajinan tangan
3	Tuna Daksa (Cacat Tubuh)	42	28	Mampu menggunakan kekurangan tangan untuk melakukan kegiatan sehari-hari, seperti bersih-bersih ruangan, membuat kerajinan
4	Tuna Rungu (Tidak Dapat Mendengar) Dan Tuna Wicara (Tidak	21	16	Mampu membaca dan mengucapkan dengan bahasa isyarat, mampu menulis dengan baik

Dapat Bicara)			
5 Tuna Wicara (Tidak Dapat Bicara)	45	21	Sudah lancar menggunakan bahasa isyarat dengan baik dan sudah mampu berkomunikasi dengan baik
Total	263	76	

TAHUN 2019				
No	Penyandang Disabilitas	Jumlah	Jumlah Perkembangan Warga Binaan	Keterangan
1	Autisme	156	17	Sudah bisa merespon pembicaraan dan sudah bisa melakukan pekerjaan lain diluar kebiasaan
2	Down Syndrome	5	3	Sudah mampu mengenal huruf, mampu mengucapkan huruf dengan baik, membuat keterampilan
3	Tuna Daksa (Cacat Tubuh)	46	30	Mampu mandiri dalam melakukan aktifitas sehari, diberi keterampilan mengerjakan kerajinan dalam keterbatasan seperti tidak memiliki jari, atau lainnya. Mampu berjalan dengan tertatih-tatih.
4	Tuna Rungu (Tidak Dapat Mendengar) Dan Tuna Wicara (Tidak Dapat Bicara)	21	17	Mampu membaca dan mengucapkan dengan bahasa isyarat, mampu menulis dengan baik
5	Tuna Wicara (Tidak Dapat Bicara)	52	24	Sudah lancar menggunakan bahasa isyarat dengan baik dan sudah mampu berkomunikasi dengan baik.
Total		280	88	

Pada Tabel 3 diatas dalam setiap tahunnya yang mengalami peningkatan paling sedikit yaitu penyandang disabilitas autisme, seperti tahun 2017 jumlah warga binaan penyandang disabilitas autisme berjumlah 148 dan yang mengalami perkembangan hanya 4 orang, pada tahun 2018 penyandang disabilitas autisme 150 dan mengalami perkembangan 9 orang dan 17 orang dari 156 penyandang disabilitas autisme, hal ini menjadi perhatian penting pihak panti untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberi pelayanan, pembinaan baik secara mental maupun fisik agar warga binaan lebih banyak yang mengalami perkembangan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2013:23) menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”. Sedangkan Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2014:48) mengartikan bahwa disiplin kerja sebagai rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan. Sedangkan Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangku-negara (2016:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Edison (2016:190) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:94) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Penelitian Terdahulu

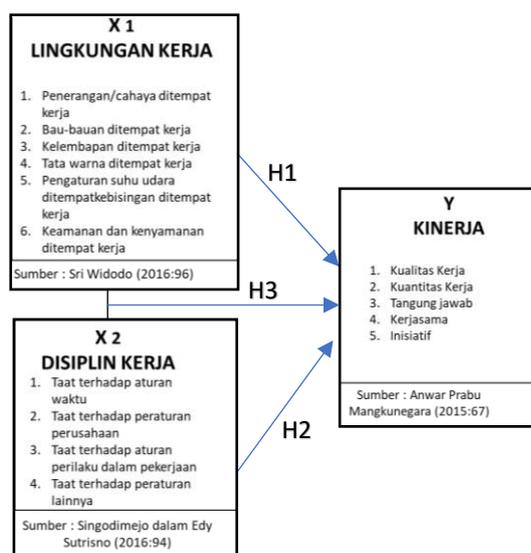
Penelitian Mohammad Amir Fiqi (2018) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tiara Abadi Pamekasan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa variabel independen lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian Apfia Ferawati (2017) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya” menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Aini Kusniawati, Nurhayati., Rosy Herlina tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis” bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 .Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah :

- H1= Diduga ada pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Jakarta Barat.
- H2= Diduga ada pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Jakarta Barat.
- H3= Diduga ada pengaruh lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Jakarta Barat secara simultan.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu penelitian Definisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015: 11) yaitu “penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau

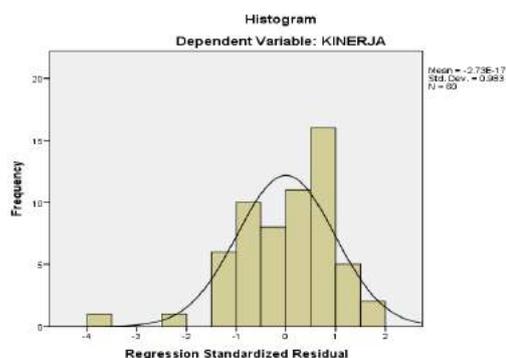
lebih”. Penelitian ini untung mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Jakarta Barat, dengan ini 3 variabel penelitian yang diketahui pengaruhnya. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah semua pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat sebanyak 60 orang responden yang disebut dengan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal *probability plot*. Deteksi pengambilan keputusan adalah dengan syarat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal.

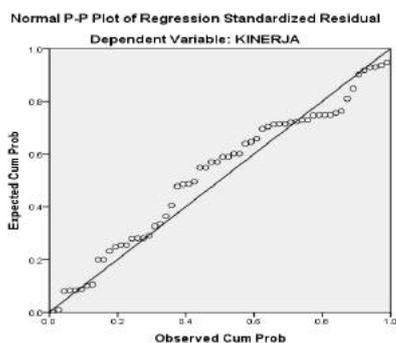
Adapun hasil uji normalitas yang diolah dengan SPSS versi 24 adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normal Histogram

Sumber: Data diperoleh dari SPSS versi 24

Dalam penelitian ini terdapat cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan grafik normal P-Plot. Kemudian dilakukan pengujian linieritas, untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel *independent* dan *dependent*. Dari hasil pengolahan data maka diperoleh grafik normal p-p plot of *Regression Strandardized Residual* untuk *dependent* variabel kinerja pegawai.



Gambar 3. Hasil Uji Normal P-Plot

Sumber: Data diperoleh dari SPSS versi 24

Jika dilihat berdasarkan gambar 3 di atas normal *probability plot* menghasilkan data berdistribusi normal. Dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti. Uji ini digunakan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam suatu regresi berganda. Cara umum yang digunakan dalam uji multikolinieritas oleh peneliti untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinieritas pada model regresi dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* harus diatas dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* harus dibawah dari 10. Hasil penelitian dari uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X ₁)	.899	1.112
Disiplin Kerja (X ₂)	.899	1.112

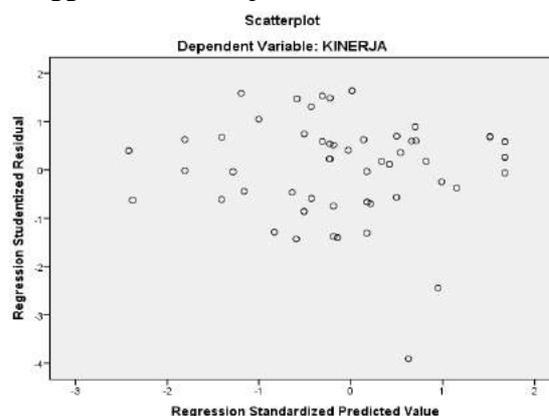
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Dari tabel di atas hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($tolerance > 0,10$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Asumsi heterokedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk suatu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas dapat dideteksi dengan beberapa macam cara, antara lain dengan menggunakan uji *scatterplot*. Dalam uji *scatterplot*, cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan *scatterplot*.



Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Dari grafik *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan antara linier satu variabel independen yaitu lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) dengan variabel dependen kinerja (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	33.557	3.242			10.352	.000
	Lingkungan kerja	.183	.082	.282		2.243	.029

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 24

Hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 33,557 + 0,183 X_1$.

- Nilai konstanta sebesar 33,557 artinya apabila variabel lingkungan kerja sama dengan nol maka variabel kinerja bernilai sebesar 33,557.
- Nilai koefisien lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,183 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,183.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.353	3.668			6.366	.000
	Lingkungan kerja	.540	.113	.531		4.774	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 24

Hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 23,353 + 0,540 X_2$.

- Nilai konstanta sebesar 23,353 artinya apabila variabel disiplin kerja sama dengan nol maka variabel kinerja bernilai sebesar 23,353.
- Nilai koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0,540 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,540.

Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent (X_1 dan X_2) dengan variabel dependent (Y). Analisis ini untuk

mengetahui arah hubungan antara variabel dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai independent mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel independent terhadap variabel dependen dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.443	4.066			5.274	.000
	Lingkungan kerja	.082	.076	.127		1.082	.284
	Disiplin Kerja	.499	.119	.491		4.190	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 24

Dari diatas hasil yang telah diperoleh persamaan regresi $Y = 21,433 + 0,082 X_1 + 0,499 X_2$. Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 21,433 artinya apabila variabel independennya sama dengan nol maka variabel kinerja pegawai bernilai sebesar 21,433.
- Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,082 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka lingkungan kerja akan naik sebesar 0,082 satuan jika variabel lain tetap.
- Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,499 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka disiplin kerja akan naik sebesar 0,499 satuan jika variabel lain tetap.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya. Sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi objek penelitian terhadap variabel terikatnya.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.282 ^a	.080	.064	3.640

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 24

Hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,282. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja dengan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang rendah.

Tabel 9. Uji Korelasi Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.270	3.215

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 24

Hasil dari uji koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,531. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja dengan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.272	3.211

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Hasil dari uji koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,545. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja pegawai dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sedang.

Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sebesar mana hubungan antara lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai karyawan (Y). Hasil analisis uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.272	3.211

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diperoleh besarnya R square adalah 0,297 atau 29,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap dependen kinerja pegawai sebesar 29,7% sedangkan sisanya (100% - 29,7% = 70,3%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau untuk menguji variabel bebas secara parsial (individu).

Tabel 12. Hasil Uji t
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.443	4.066		5.274	.000
	Lingkungan kerja	.082	.076	.127	1.082	.284
	Disiplin Kerja	.499	.119	.491	4.190	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil:

Variabel lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,284 nilai ini lebih besar dari 0,05 (0,284 > 0,05) dengan nilai t-hitung 1,082 < 2,002. Hal ini berarti H₁ ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dengan nilai t-hitung 4,190 > 2,002. Hal ini berarti H₂ diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen.

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (F)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.658	2	123.829	12.012	.000 ^b
	Residual	587.592	57	10.309		
	Total	835.250	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Hasil diperoleh dari SPSS versi 24

Dari tabel diatas diperoleh nilai F-hitung sebesar 12,012 > F-tabel (3,16) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil uji parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai signifikan $0,284 > 0,05$ dengan nilai t-hitung $1,082 < 2,002$ artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu Sudarmin Manik (2018).

Hasil uji parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-hitung $4,190 > 2,002$ artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu Astadi Pangarso (2016).

Hasil uji secara simultan untuk pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai F tabel sebesar $12,012 > 3,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu Fridayana Yudiaatmaja (2016)

SIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini antara lain:

Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan signifikansi $0,284 > 0,05$ dan nilai t-hitung $1,082 < 2,002$.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $4,190 > 2,002$.

Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai F tabel $12,012 > 3,16$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,050$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Algifari. (2010). *Statistika Deskriptif Plus untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Andi Supangat. (2015). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Arief, M. Rudyanto. (2011). *Pemrograman Web Dinamis Menggunakan PHP dan MYSQL*. Yogyakarta: C.V. Andi Offest.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan-1. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erni, & Kurniawan. (2017). *Pengantar Manajemen*, edisi 1. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, Sofyan Syafri. (2013). *Analisa Kritis atas Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismainar, Hetty. (2015). *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.

- Nurhayati Eti & R.Supomo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rivai, Veithzal, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Singodimedjo, Markum. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.

