

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Quanta Teknik Gemilang

Darmadi, N lilis Suyani, Iman Syatoto, Surya Budiman, Priehadi Dhasa Eka

Universitas Pamulang, Banten

Correspondence: dosen02256@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. "Quanta Teknik Gemilang Depok baik secara parsial maupun simultan, Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif, Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden, Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12.573 + 0.687X_1$, nilai korelasi sebesar 0.696 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 48.4%." Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6.847 > 2.010$). "Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,951 + 0,535X_2$, nilai korelasi sebesar 0,656 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 43,0% Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,143 > 2.010$), Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,064 + 0,460X_1 + 0,283X_2$, Nilai korelasi sebesar 0,743 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 55,1% sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi faktor lain". Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel atau ($30.110 > 3.190$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Quanta Teknik Gemilang.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT. ISS Indonesia Placement of Grand Slipi Tower, West Jakarta. This study uses a descriptive associative method with a quantitative approach that is used to test population parameters through statistics. The population in this study are employees who work at PT. ISS Indonesia Placement of the Grand Slipi Tower West Jakarta as many as 60 people using saturated sampling technique. Data collection techniques were carried out using primary data collection methods (observations and questionnaires), secondary data and technical data analysis using validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, multiple linear regression analysis tests, correlation coefficient analysis, analysis of the coefficient of determination, T test, F test. The results showed that the coefficient of determination of the motivation variable was 55.7% with a correlation coefficient of 0.746, which means that motivation has a strong relationship with employee performance. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ ($4.365 > 2.003$), this is also reinforced by a significance value of $0.000 < 0.05$. Then H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between motivation on employee performance. The value of the coefficient of determination for the work discipline variable is 58.7% with a correlation coefficient of 0.766, which means that work discipline has a strong relationship with employee performance. Testing the hypothesis obtained the value of $t_{count} > t_{table}$ ($4.937 > 2.003$), this is also strengthened by a significance value of $0.000 < 0.05$. Then H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance. Motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the multiple linear regression equation $Y = -5.443 + 0.524X_1 + 0.550X_2$ and the coefficient of determination contributes 69.5% while the remaining 30.5% is influenced by other factors not examined in this study. Hypothesis test obtained value $F_{count} > F_{table}$ ($61.384 > 3.16$), this is reinforced by a significance value of $0.000 < 0.05$. So H_0

is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between motivation and work discipline together (simultaneously) on the performance of PT. ISS Indonesia Placement of Grand Slipi Tower, West Jakarta

Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Secara garis besar Sumber Daya Manusia (SDM) adalah jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen penting yang berfungsi sebagai penggerak kegiatan produksi pada sebuah organisasi atau perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. SDM merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, SDM merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang akan mengendalikan faktor lain. Fenomena yang terjadi di perusahaan PT Quanta Teknik Gemilang adalah turunnya target kinerja karyawan dikarenakan pekerjaan yang menumpuk yang disebabkan oleh seringnya karyawan menunda pekerjaan dan ketidakdisiplinan waktu kerja, hal tersebut menunjukkan indikasi kurangnya motivasi dan disiplin kerja karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan sangatlah penting maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Menurut Kasmir (2016:189-183) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Dari beberapa faktor tersebut peneliti memilih faktor motivasi dan disiplin kerja.

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan PT. Quanta Teknik Gemilang

Indikator penilaian kinerja	2018		2019		2020		Keterangan
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
Kualitas	100%	80,7%	100%	79,8%	100%	77,9%	Tidak tercapai
Kuantitas	100%	83,6%	100%	80,7%	100%	78,8%	Tidak tercapai
Pelaksanaan tugas	100%	80,7%	100%	76,0%	100%	75,0%	Tidak tercapai
Tanggung jawab	100%	76,0%	100%	77,9%	100%	76,0%	Tidak tercapai
Presentase	100%	80,2%	100%	78,6%	100%	76,9%	Tidak tercapai

Sumber : HRD PT Quanta Teknik Gemilang (2022)

Hasil penelitian di lapangan ditemukan fakta bahwa penurunan target kinerja karyawan dikarenakan pekerjaan yang menumpuk yang disebabkan karyawan sering menunda pekerjaan, masih ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, ketidakdisiplinan waktu kerja, sehingga tugas tidak selesai dengan maksimal. Dari adanya penemuan tersebut maka dapat disimpulkan turunnya target kinerja karyawan dikarenakan adanya indikasi kurangnya motivasi dan disiplin kerja dari karyawan. Pemberian motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan, Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja”.

Tabel 2 Jenis pemberian motivasi pada PT. Quanta Teknik Gemilang

NO.	Jenis pemberian motivasi		2018	2019	2020
1	Kebutuhan Rasa Aman	BPJS dan JKK	Ada	Ada	Ada
		Pesangon dan dana pensiun			
2	Kebutuhan Fisiologis	Uang makan	Tidak ada	Ada	Tidak ada
		Perumahan			
3	Kebutuhan Social	Gathering	Ada	Ada	Ada
		Buka puasa			
		Acara imlek			
		Natal bersama			
4	Kebutuhan Penghargaan	Reward dan Bonus tahunan	Ada	Tidak ada	Ada
5	Kebutuhan Aktualisasi diri	Mengikuti lomba antar karyawan	Ada	Tidak ada	Tidak ada
		Beasiswa pendidikan lanjut			

Sumber : PT Quanta Teknik Gemilang (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pemberian motivasi yang diberikan PT Quanta Teknik Gemilang secara langsung yaitu BPJS dan JKK yang diterima setiap bulan pesangon atau dana pensiun diberikan untuk para pekerja yang sudah berstatus sebagai karyawan tetap, Uang makan dan perumahan hanya diberikan perusahaan ditahun 2019 dikarenakan tahun 2018 dan 2020 PT Quanta Teknik Gemilang mengalami perubahan kebijakan. Selain motivasi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, Disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan, Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, Pada PT Quanta Teknik Gemilang dijumpai masalah disiplin kerja yang rendah dimana tingkat kehadiran yang menurun, aturan waktu yang seringkali dilanggar oleh karyawan, angka keterlambatan yang cukup tinggi Berikut merupakan bukti yang berupa table yang menunjukkan presensi karyawan yang mengalami penurunan yang penulis dapatkan dari HRD PT Quanta Teknik Gemilang . yaitu sebagai berikut:

Tabel 3 Data Absensi karyawan

PT. Quanta Teknik Gemilang Periode tahun 2018-2021

Tahun	Jumlah karyawan	Keterangan				Total	Presentase
		Sakit	Terlambat	Pulang cepat	Tanpa keterangan		
2018	52	20	25	28	45	118	51.69%
2019	52	40	30	25	35	130	46.92%
2020	52	30	38	20	52	140	43.57%
2021	52	38	31	34	48	151	40.39%

Sumber : Quanta Teknik Gemilang periode 2018-2021

METODE

1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif
2. jumlah sampel yaitu sebanyak 52 responden
3. Pengumpulan data dilakukan searalangsung, melalui sebarangkuesioner.
4. Skalainstrumen penelitian adalah likert.
5. Metode penelitian adalah asosiatif.
6. Tempat penelitian dilaksanakan penelitian Penelitian ini dilaksanakan di PT. Quanta Teknik Gemilang, Bojong Sari, Depok.

HASIL

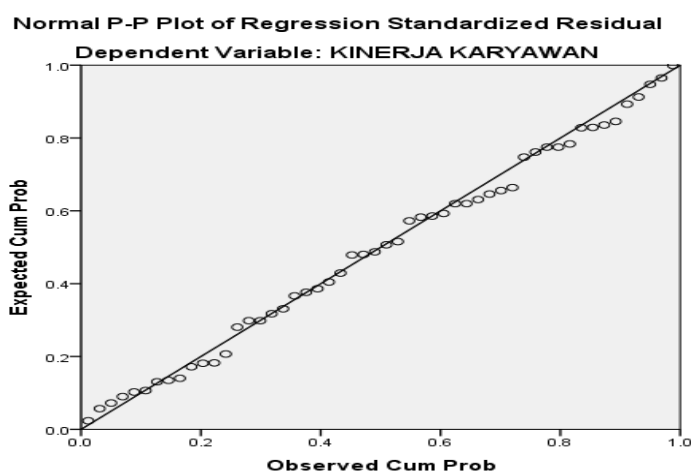
Pengujian Validitas Data Penelitian

“Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%), Bila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid, Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukkan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0,273”.

Uji Reliabilitas

“Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. nilai *Cronbach Alpha* variabel Motivasi (X1) adalah 0.690, dan variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,821, serta variabel Kinerja (Y) adalah 0,779 dengan nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel”.

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal, mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

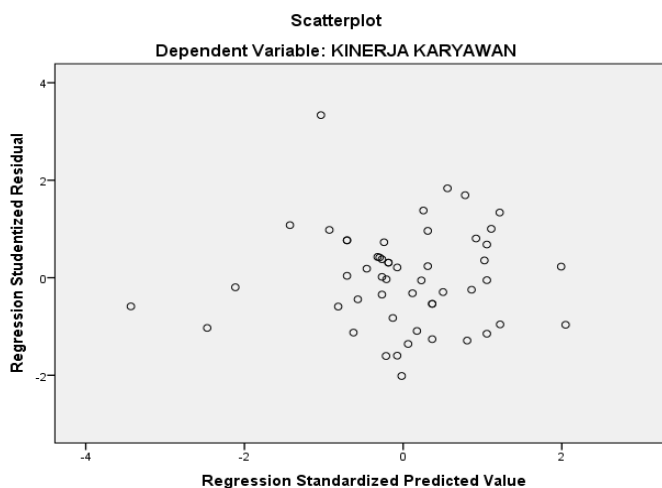
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.702	2.062		-1.310	.196		
	MOTIVASI	.089	.068	.239	1.315	.195	.560	1.786
	DISIPLIN KERJA	.030	.056	.096	.529	.599	.560	1.786

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2022)

Nilai tolerance variabel Motivasi sebesar 0.560 dan disiplin kerja sebesar 0.560 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0.10 dan nilai VIF variabel motivasi sebesar 1.786 serta disiplin Kerja 1.786 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan Data 2022

Berdasarkan gambar diatas memperlihatkan bahwa penyebaran titik-titik data diatas tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 5
Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda
Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.064	3.846		2.617	.009		
	MOTIVASI	.460	.126	.465	3.639	.000	.560	1.786
	DISIPLIN KERJA	.283	.104	.347	2.714	.000	.560	1.786

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10.064 + 0.460X_1 + 0.283X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 10.064 nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) naik atau berpengaruh dalam satu kesatuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik terpenuhi sebesar 10.064 *point*.
2. Variabel motivasi (X1) sebesar 0,460 bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,460 *point*.

Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai positif 0.283 yang artinya terjadi hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.283 *point*

Tabel 6
Koefesien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X1)
dan Displin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.743 ^a	.551	.533	2.492	1.616
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2022)

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.551 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55.1% sedangkan sisanya (100%-55.1%)=44.9% dipengaruhi faktor lain..

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.111	2	187.055	30.110	.000 ^b
	Residual	304.408	49	6.212		
	Total	678.519	51			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI						

Sumber: Data olahan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *Fhitung* > *F tabel* atau (30,110 > 3.190), hal ini juga diperkuat dengan *pvalue* < *Sig*,0,05 atau (0,000 < 0,05) Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT,Quanta Teknik Gemilang.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi, & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *KABUPATEN TANGERANG. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 123–132.

- Darmadi, & Setiawan, R. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Straregi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 316–325.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISILIKUID PADA PT.EAGLE INDO PHARMA-*
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.(2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno (2017).). “Hubungan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja.” *Jurnal JMK* Volume 17 Hal 135-144