

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEWU SEGAR PRIMATAMA JAKARTA SELATAN

Andi Sopandi

Universitas Pamulang, Banten
dosen02277@unpam.ac.id

Submitted: 02nd May 2022/ **Edited:** 26th June 2022/ **Issued:** 01st July 2022

Cited on: Sopandi, A. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEWU SEGAR
PRIMATAMA JAKARTA SELATAN. . *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION:
Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 596-602.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT. Sewu Segar Primatama either partially or simultaneously. This type of research used is quantitative. The population in this study were employees of PT. Primatama Fresh Sewu. The sampling technique used was saturated sampling technique and the samples in this study were 62 respondents. The data collection technique is a questionnaire, while the data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the results of the t-test on the work environment variable of 6.846 with a significant value of 0.000. Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the results of the t-test on the motivation variable of 4.643 with a significant value of 0.000. Work Discipline and Work Motivation have a simultaneous and significant effect on employee performance, this can be seen from the results of the f-test of 43,651 with a significant value of 0.000 and the f-table of 3.18. Work Discipline and Work Motivation affect employee performance by 62.1%, this is based on the acquisition of an R-Square of 0.621 or 62.1%. While the remaining 37.9% is influenced by other factors not examined.

Keywords : Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan zaman Eraglobalisasi dewasa ini pada dasarnya tidak dipungkiri tidak terlepas dari aspek organisasi. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja (Hustia, 2020). Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relative terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Adipradana &

Andriyani, 2021). Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya (Rikarling, et, al., 2021). Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas MSDM tidak lain mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan kinerjanya. Menurut mangkunegara (2016: 67) Pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” kinerja karyawan yang penulis dapatkan ketika melakukan observasi di PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan.

Tabel 1.Data Kinerja Karyawan PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan

No	Unsur	Total Karyawan	Target %	2018		2019		2020		2021	
				Karyawan	%	Karyawan	%	Karyawan	%	Karyawan	%
1	Kualitas	62	100 %	55	88	40	64	35	56	30	48
2	Kuantitas	62	100 %	53	85	35	56	30	48	28	46
3	Pelaksanaan Tugas	62	100 %	58	93	47	75	40	64	36	55
4	Tanggung Jawab	62	100 %	58	93	45	72	30	48	26	44
Rata – Rata				89		66		54		48	

Sumber: PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil kinerja tahun 2018 munjukan rata-rata pencapaian 89 % dan terhitung sangat baik, semakin menurun ditahun 2019 hanya 66%, kemudian terjadi penurunan kembali pada tahun 2020 hanya 54%, dan terjadi penurunan drastis pada tahun 2021 yaitu hanya 48%. Rata-rata menunjukan hasil kinerja karyawan yang masih sangat buruk.

Tabel 2. Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan

Tahun	Periode	Jus Buah		Jus Sayur		Jus Buah & Sayur	
		Target (botol)	Terpenuhi (botol)	Target (botol)	Terpenuhi (botol)	Target (botol)	Terpenuhi (botol)
2018	Jan-Des	250	222	125	117	125	127
2019	Jan-Des	250	241	125	121	125	119
2020	Jan-Des	250	197	125	119	125	111
2021	Jan-Des	250	186	125	103	125	98

Sumber: PT. Sewu Segar Primatama jakarta Selatan, 2021

Berdasarkan tabel di atas, nampak bahwa pencapaian kinerja karyawan di PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan belum mencapai target yang sudah ditentukan,

kurangnya pencapaian target kerja diduga pula dari segi kedisiplinan dan Motivasi karyawan untuk bekerja yang berkurang.

Tabel 3. Standar Upah Karyawan PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan

Tahun	Standar Upah	Nominal Kenaikan	Kenaikan %
2018	Rp. 3.648.035	Rp. 292.285	8,01%
2019	Rp. 3.940.973	Rp. 292.938	8,03%
2020	Rp. 4.276.349	Rp. 335.376	8,51%
2021	Rp. 4.416.186	Rp. 225.668	5,27%

Sumber: PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan, 2021

Berdasarkan dari tabel 1.4 dapat dilihat gaji karyawan PT.Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan yang terbilang meningkat dari tahun 2018 sampai 2021. Besar gaji merupakan pada dasarnya faktor penting bagi karyawan, karena dengan gaji yang sesuai dengan deskripsi tugas dan pekerjaan menjadi motivasi yang besar bagi para karyawan untuk memberikan loyalitas kinerjanya. Namun di PT. Sewu Segar Primatama Cabang Jakarta hanya ada gaji pokok saja atau gaji bulanan untuk karyawan tidak ada bonus, dan insentif lainnya yang sekiranya bisa membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Tentunya dengan tidak adanya bonus atau insentif lainnya jelas akan membawa pengaruh juga terhadap tingkat kedisiplinan karyawan tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja untuk pencapaian target (Sitio, 2019).

LANDASAN TEORI

Disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2017:87), merumuskan bahwa yang dimaksud “Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.” Menurut Musran (2015:86), mengatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya.” Menurut Hasibuan (2017:193), “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karna semakin baik disiplin karyawan , semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.”

Motivasi Kerja

Menurut Melayu Hasibuan S.P (2017:141), “Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau mengerakkan. Sehingga motivasi pada dasarnya bisa dikatakan dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia khususnya

pada bawahan.” Menurut Azwar (2017:73), “Motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga tenagayang dimiliki seseorang atau kelompok masyarakat yang mau berbuat dan kerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.” Menurut Sadarmayanti (2017 : 23) ”Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan mendorong untuk melakukan aktivitas dengan keiklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.”

Kinerja Karyawan

Sinambela (2018:26) “ Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut gung (2020) menegaskan “Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standard an kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.” Menurut Handoko (2016:32) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

METODE PENELITIAN

Berikut ini adalah rangkaian metodologis dalam penelitian ini, di antaranya:

1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif
2. jumlah sampel yaitu sebanyak 62 responden
3. Pengumpulandatadilakukansearalangsung,melaluissebarankuesioner.
4. Skalainstrumenpenelitianadalahlikert.
5. Metode penelitian adalah asosiatif.
6. Tempat penelitian dilaksanakan di PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan di Kemang Village, Jl. Pangeran Antasari No. 36, RT. 1/6 Jakarta Selatan, 12150.

HASIL PENELITIAN

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, menunjukan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0,250. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja (X1), motivasi (X2), dan kinerja Pegawai (Y) adalah Valid. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini dalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. nilai *Cronbach Alpha* variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0.890, dan variabel Motivasi (X2) adalah 0.920, serta variabel Kinerja (Y) adalah 0.888 dengan nilai lebih besar dari 0.60, sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas berdasarkan scatter plot, terlihat bahwa data penelitian menyebar secara normal, tidak terjadi anomali data yang bersifat homogen.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji analisis menunjukkan nilai tolerance variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) yaitu 0,405 dimana kedua nilai tersebut $> 0,10$. Sementara nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) yaitu 2,471 dimana nilai tersebut < 10 . Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis menunjukkan 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

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4.884 + 0,115 X_1 + 0,765 X_2$. Dari persamaan ini maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai Constant sebesar 4.884, artinya kinerja pegawai walaupun tanpa dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 4.884.
2. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Artinya semakin tinggi adanya motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.115.
3. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,765.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,736 yang artinya variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 73,6%, sedangkan sisanya sebesar 26,4% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Simultan

Berdasarkan output SPSS diperoleh keterangan statistik sebagai berikut:

1. Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel. Sebesar $82,238 > 3,15$ dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Dari hasil uji Simultan (F) diatas maka terjawab H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Sewu Segar Primatama, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sewu Segar Primatama hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung $12,707 > t_{tabel} 2,25$ dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sewu Segar Primatama hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung $7,849 > t_{tabel} 2,25$ dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sewu Segar Primatama hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $F_{hitung} 82,238 > F_{tabel} 3,15$ dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipradana, M., & Andriyani, A. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1).
- Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Handoko, Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ke-18. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 1(2), 16-25.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Ramaja Rosada Karya . Bandung
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesioanal*. Sidoarjo.ZifatamaPublisher
- Rikarling, A., Sarwoko, E., & Sedayastuti, K. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA MALANG. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(2).
- Sadarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bui Aksara
- Sitio, R. (2019). Kajian Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Ibis Styles Gajah Mada Jakarta). *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(1), 69-78.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9. Jakarta : Kencana.