

UPAYA TERUKUR PENINGKATAN KINERJA DENGAN PENGUATAN DISIPLIN DAN PEMBERIAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. SEWU SEGAR PRIMATAMA JAKARTA

Hira Maulida

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02450@unpam.ac.id

Submitted: 04th Sept 2022/ **Edited:** 20th Nov 2022/ **Issued:** 01st Jan 2023

Cited on: Maulida, H. (2023). UPAYA TERUKUR PENINGKATAN KINERJA DENGAN PENGUATAN DISIPLIN DAN PEMBERIAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. SEWU SEGAR PRIMATAMA JAKARTA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 161-169.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at the Tangerang City National Defense Office. either partially or simultaneously. The method used in this research is a quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling, using a sample of 60 respondents. The data analysis technique used is statistical analysis by testing the validity test, reliability test, classic assumption test, simple linear test, multiple linear regression test, coefficient of determination, hypothesis t test and hypothesis f test. The results of work discipline research have a significant effect on employee performance partially, indicated by the simple linear regression equation $Y = 12.403 + 0.706 X_1$. This is evidenced by the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($3.469 > 2.000$) and reinforced by the p value $< \text{Sig.}0.05$ or significance <0.05 ($0.000 < 0.05$). Motivation has a significant effect on employee performance partially as shown by the simple linear regression equation $Y = 15.412 + 0.637 X_2$. This is evidenced by the results of the hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ ($3.395 > 2.000$) and reinforced by the p value $< \text{Sig.}0.05$ or a significance value <0.05 ($0.000 < 0.05$). The results of work discipline and motivation research on employee performance at the Tangerang City National Defense Office are shown by the multiple linear regression equation $Y = 7.884 + 0.431 X_1 + 0.383 X_2$. This is evidenced by the simultaneous hypothesis test results obtained by the value of $f_{count} > f_{table}$ ($33.599 > 3.16$) and reinforced by a significance value <0.05 ($0.000 < 0.05$). The test results for the coefficient of determination of work discipline (X_1) and motivation (X_2) have an effect of 54.1% on the performance of employees at the Tangerang City National Defense Office. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that it is proven that there is a significant effect simultaneously between work discipline (X_1) and motivation (X_2) on employee performance (Y).

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Motivation

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki arti yang sangat penting, hal ini dikarenakan dengan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, dimana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju

mundurnya sebuah perusahaan (Juliyanti & Onsardi, 2021; Nurjaya, 2021). Beberapa cara yang ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Nuriman, 2021; Shofwani & Hariyadi, 2019). Sukses tidaknya seorang pegawai dalam 2 bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin, segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin (Juliati, 2021; Farisi, et al., 2020). Batas aktu masuk kerja yang ditetapkan Kantor Pertanahan Nasional Kota Tangerang masuk kerja pukul 08:00 WIB dan batas pulang kerja pukul 16:00 WIB dengan total jam kerja 8 jam. Dalam kenyataannya masih banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa alasan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya rekapitulasi absensi karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. Absensi Pegawai Kantor Pertanahan Nasional Kota Tangerang

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Alfa	Terlambat	Total
2018	62	25	44	31	75
2019	58	25	35	29	64
2020	60	25	47	35	82

Sumber : Kantor Badan Pertanahan Nasioal Kota Tangerang, 2022

Dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan disiplin waktu untuk hadir diperusahaan. Dari informasi yang diperoleh dari karyawan, keterlambatan disebabkan kemacetan diperjalanan, terjadi kecelakaan yang tidak disengaja seperti ban bocor, kehabisan bensin dan jarak antara rumah kekantor yang lumayan jauh.

Tabel 2. Prasurvey Motivasi Kerja

Indikator	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	Presentase	Orang	Presentase
Kebutuhan Fisik	Instansi menyediakan jaminan sosial yang berguna untuk hidup Anda.	20	66,6%	10	33,3%
Kebutuhan	Instansi menciptakan kondisi kerja yang	21	70,0%	9	30,0%

Indikator	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	Presentase	Orang	Presentase
rasa aman	aman.				
Kebutuhan sosial	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan selalu bekerja sama dengan tim lain.	19	63,3%	11	36,6%
Kebutuhan akan penghargaan	Pihak instansi selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.	16	53,3%	14	46,6%
Kebutuhan dorongan mencapai tujuan	Pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai.	20	66,6%	10	33,3%

Sumber : Pra riset, 2022

Selanjutnya dapat dilihat pula kinerja pegawai yang kurang baik karena kurangnya disiplin dan motivasi kerja yang dimiliki pegawai. Karena kinerja lebih banyak dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Hasil evaluasi kinerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Tangerang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3. Penilaian Kinerja Karyawan

NoPenilaian Kinerja Karyawan		2018		2019		2020	
		MT	TMT	MT	TMT	MT%	MTTMT
				%			%
1	Kualitas	42	20	66	44	14	76
2	Kuantitas	47	15	75	36	22	63
3	Pelaksanaan Kerja	44	18	70	39	19	68
4	Tanggung Jawab	49	13	78	48	10	83

Sumber : Kantor Pertanahan Nasional Kota Tangerang, 2022

Berdasarkan uraian diatas, penulis menduga bahwa disiplin kerja dan motivasi yang rendah sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Suprihanto & Putri (2021) Disiplin adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak

tertulis. Menurut Ichsan, et al. (2020) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Suprapti, et al., 2020). Menurut Chandra, et al. (2021), berpendapat bahwa indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu: Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan,

Motivasi Kerja

Pamungkas dalam Astuti, et al. (2020) mengemukakan motivasi berasal dari kata Latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan (Arif, et al., 2019). Menurut Mangkunegara dalam Kristanti & Lestari (2019) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau enegergi yang bmenggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Irham Fahmi dalam Ekhsan (2019) mendefinisikan motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhankebutuhan yang diinginkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam uoaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Erawati & Wahyono, 2019). Menurut Mangkunegara dalam Jufrizen (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Tanjung & Manalu (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan gabungan antara perilaku dengan prestasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam menguraikan fenomena penelitian ini adalah:

1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif

2. jumlah sampel yaitu sebanyak 60 responden
3. Pengumpulan data dilakukan secara langsung, melalui sebaran kuesioner.
4. Skala instrumen penelitian adalah likert.
5. Metode penelitian adalah asosiatif.
6. Tempat penelitian dilaksanakan penelitian pada Kantor Pertanahan Nasional Kota Tangerang yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan, Kavling 5 – Tangerang.

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, menunjukkan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0,254.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. nilai *Cronbach Alpha* variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah 0.859, dan variabel Motivasi (X_2) adalah 0.952, serta variabel Kinerja (Y) adalah 0.881 dengan nilai lebih besar dari 0.60, sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel

Uji Normalitas

Hasil uji statistik Kolmogorov Smirnov, diperoleh nilai sig sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan uji regresi, diperoleh nilai Tolerance disiplin kerja 0,578 dan motivasi 0,578 atau diatas angka 0,10 pada kolom VIF variabel kinerja pegawai 1,730 atau dibawah angka 10. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai Tolerance yang diatas 0,1 dan VIF yang dibawah 10, maka dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas (Scatter Plot) 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 4. Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	7.884		1.868	0.067
DISIPLIN KERJA	0.431	0.409	3.469	0.001
MOTIVASI	0.383	0.401	3.395	0.001

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022

$$Y = 7,884 + 0,431 X_1 + 0,383 X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai kostanta sebesar 7,884. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel independen (disiplin kerja dan motivasi) diasumsikan dalam keadaan tetap, maka nilai variabel depeden (kinerja pegawai) akan dipengaruhi sebesar 7,884 *point*.
2. Nilai disiplin kerja (X1) 0,431 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,431 *point*
3. Nilai motivasi (X2) 0,383 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,383 *point*.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	0.541	0.525	2.65426

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022

Dapat dilihat hasil dari uji koefisien korelasi dengan menunjukan nilai R sebesar 0,736 Hal ini menunjukan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja pegawai

(variabel *dependen*) dengan disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) (variabel *independen*) mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	473.412	2	236.706	33.599	.000 ^b
Residual	401.571	57	7.045		
Total	874.983	59			

Sumber: Data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh nilai Fhitung sebesar 33,599 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dibuktikan dengan nilai Fhitung $33,599 > F_{tabel} 3,16$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka dapat ditarik keputusan H_0 ditolak H_a diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertahanan Nasional Kota Tangerang pada yang telah diuraikan, maka penelitian dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 12,403 + 0,706 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan thitung $> t_{tabel}$ atau $(3,469 > 2,000)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,412 + 0,637 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan thitung $> t_{tabel}$ atau $(3,395 > 2,000)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel pdisiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 7,884 + 0,431 X_1 + 0,383 X_2$. dan uji hipotesis

diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(33,599 > 3,16)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263-276.
- Astuti, R. Y., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, J. P., Suprpti, S., Sudargini, Y., & Khasanah, N. E. (2020). impact of leadership style, work motivation, organization culture toward Satuan Polisi Pamong Praja work performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 49-64.
- Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, E., Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., ... & Purba, B. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288-301.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2020). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Juliati, F. (2021). The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1).
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107-116.
- Nuriman, H. (2021). The Analysis Of Competence And Career Development Impact On Work Motivation And Its Implication Toward Employee's Performance. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 10-17.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina.

- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.
- Suprpti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., Sudargini, Y., & Khasanah, N. E. (2020). The effect of work motivation, work environment, work discipline on employee satisfaction and public health center performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 153-172.
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM PRESS.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359.