

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRIYA SUKSES BERSAMA TANGERANG SELATAN

Lili Sularmi¹, Veritia², Feb Amni Hayati³
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02042@unpam.ac.id

Submitted: 07th March 2023/ **Edited:** 15th June 2023/ **Issued:** 01st July 2023
Cited on: Sularmi, L., Veritia, V., & Hayati, F. A. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRIYA SUKSES BERSAMA TANGERANG SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 639-646.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT. Griya Sukses with South Tangerang. The method used is a quantitative descriptive method. The sampling technique used was random sampling using a sample of 53 respondents. Data analysis uses regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The result of this study is that price perception has a positive and significant effect on employee performance with a regression value of 0.564 and a calculated t value ($6.444 > 2.008$). Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a regression value of 0.512 and a calculated t value ($4.887 > 2.008$). The influence of motivation and work discipline simultaneously has a positive and significant effect on employee performance with a correlation coefficient value obtained of 0.729, meaning that the independent variable with the dependent variable has a strong influence with a coefficient of determination or simultaneous influence of 53.1%. That is, a considerable advantage in getting strong performance will come from the marriage of high levels of drive and job discipline. Motivated people who practice strict work ethics are more likely to be proactive, take initiative, be dedicated to attaining their objectives, and endeavor to elevate the standard of their job. They are also more inclined to face difficulties head-on and conquer them with tenacity. As a result, they do better than those who lack sufficient work discipline or are less driven.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Memasuki kerjasama ekonomi negara-negara Asia Tenggara melalui Komunitas Ekonomi ASEAN (ASEAN Economic Community/AEC) pada tahun 2015 akan mengubah ASEAN menjadi wilayah dengan pergerakan bebas barang, jasa, investasi, tenaga kerja terampil, dan aliran modal yang lebih bebas dan sector prioritas integrasi. Peningkatan persaingan ini dimulai dari penyiapan Sumber Daya Manusia berkualitas yang merupakan faktor keunggulan menghadapi persaingan (Farchan, 2018). Tanpa

adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, maka keberadaan alat, mesin, teknologi, manajemen dan keuangan tidak akan dapat berfungsi secara maksimal (Setiono, 2019; Suminto, et al., 2021).

Salah satu cara yang dapat mendorong produktivitas sumber daya manusia (SDM) adalah dengan cara memberikan motivasi kerja yang memadai dan menerapkan disiplin kerja (Ratnawati, et al., 2022). Motivasi dapat mendorong pegawai dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan (Maharani, et al., 2022). Disiplin merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak (Siregar, et al., 2022). Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standard yang ditentukan Menurut Faridhi (2022), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang perusahaan inginkan yaitu suatu kesuksesan Berdasarkan hasil pra survey, tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja.

Selain itu belum maksimalnya ketaatan karyawan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan seperti sering tidak berada di kantor pada saat jam kerja untuk karyawan staff kantor, dan bahkan tidak hadir pada hari kerja selain itu masih ada karyawan sering libur diluar hari libur yang telah ditetapkan perusahaan (karyawan membolos). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang sangat baik pula.

Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai (Permana & Pracoyo, 2022). Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang sangat baik pula (Farisi, t al., 2020). Masalah kurangnya ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan terkait tingkat kehadiran. Yaitu tidak masuk tanpa surat izin, cuti tanpa laporan ke admin, datang ke kantor tidak on time, hilang-hilangan saat jam istirahat sudah selesai, dan

pulang lebih awal sebelum jam pulang yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pemberian surat peringatan ini antara lain atas dasar seringnya terlambat hadir di kantor dan ketidakhadiran tanpa pemberitahuan. Menurunnya kedisiplinan kerja karyawan, akan mengakibatkan para karyawan akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja menjadi turun dan akhirnya juga timbul rasa kurang tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan hal tersebut bisa saja menyebabkan turunya kinerja perusahaan, maka masalah yang ada di PT. Griya Sukses Bersama Tangerang Selatan terkait kinerja adalah kualitas kinerja karyawan mengalami penurunan Permasalahan terkait dengan Motivasi yang ada di PT Griya Sukses Bersama Tangerang Selatan adalah : Pertama, Terkait fisiologi yakni kebutuhan. Tidak pernah ada upah lembur yang diberikan kepada karyawan ketika karyawan melakukan lembur kemudian yang kedua, Sampai saat ini tidak pernah ada penghargaan untuk menghargai suatu pekerjaan karyawan oleh pimpinan berupa pujian yang menyebabkan terlihat bahwa kurangnya kinerja karyawan, sehingga karyawan bekerja dengan hasil yang tidak maksimal.

Dari permasalahan motivasi di atas peneliti menganalisis bahwa masalah yang timbul bisa jadi disebabkan karena kurangnya pemberian motivasi terhadap para karyawan (Sudarso, 2020). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis di dapatkan permasalahan mengenai pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan yang belum maksimal yaitu dengan pemenuhan kebutuhan psikologis. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan kinerjanya yang dimiliki secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengerahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja. Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian karyawan malas bekerja dikarenakan kurangnya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan psikologis karyawan, yaitu pemberian pemberian insentif yang kurang sesuai dengan keinginan karyawan. Dimana pada tahun 2019 tidak adanya kenaikan gaji pokok dan Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal pemberian gaji pokok, kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal (Hasyim, et al., 2020).

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Afandi & Bahri (2020), menyatakan bahwa Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai Sedangkan Berelson dan Streiner dalam Mashudi, et al. 2020) Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Hidayat (2021) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Takrim, et al. (2021) kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Menurut Snell & Morris (2022), Selain motivasi, kinerja juga diperlukan untuk mendukung kesempatan belajar dan mengembangkan dirinya. Menurut Bratton, et al. (2021), Kinerja atau performance merupakan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu perusahaan. Berdasarkan teori tersebut bahwa kinerja yang baik dalam pekerjaan memungkinkan individu mencapai keberhasilan pribadi dan memperoleh pengakuan atas kontribusinya (Mone, et al., 2018). Kinerja yang baik juga dapat berkontribusi pada kemajuan karir, peluang pengembangan, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jumlah sampel yaitu sebanyak 53 responden Pengumpulan data dilakukan secara langsung, melalui sebaran kuesioner. Skala instrument penelitian adalah likert. Metode penelitian adalah asosiatif. Tempat Penelitian ini dilaksanakan di PT. Griya Sukses

Bersama Tangerang Selatan di alamat Ruko Mendrisio 3 Blok B 23 Jl. Raya Boulevard
il. Lago Paramount Serpong Tangerang 15810 – Indonesia.

HASIL PENELITIAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresinya $Y = 5,443 + 0,524X_1 + 0,550X_2$. Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 5,433 menyatakan bahwa jika nilai variabel motivasi dan disiplin kerja tidak ada atau $= 0$, maka nilai kinerja karyawan sebesar 5,433. Dengan kata lain, jika nilai konstanta kinerja sebesar 5,433 menyatakan bahwa jika nilai variabel motivasi dan disiplin kerja bernilai nol atau tidak ada pengaruh, maka nilai kinerja karyawan akan tetap sebesar 5,433. Dalam konteks ini, nilai konstanta tersebut dapat diartikan sebagai baseline atau tingkat kinerja dasar yang dianggap representatif dalam absennya faktor motivasi dan disiplin kerja. Dalam situasi di mana tidak ada pengaruh dari variabel tersebut, nilai kinerja karyawan diprediksi atau diasumsikan tetap pada angka 5,433.

Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,524, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel motivasi akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,524 satuan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi seseorang, semakin besar kemungkinan kinerja karyawan meningkat. Hal ini menekankan pentingnya motivasi dalam mencapai kinerja yang baik. Individu dengan motivasi tinggi cenderung memiliki semangat, antusiasme, dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras, mengambil inisiatif, dan meningkatkan produktivitas. Dalam jangka panjang, hal ini berdampak positif pada kinerja mereka secara keseluruhan.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,550, menunjukan bahwa setiap perubahan pada variabel disiplin kerja sebesar 1 kali (satuan) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,550. Interpretasi dari nilai regresi sebesar 0,550 adalah bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel disiplin kerja akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,550 satuan. Dengan kata lain, semakin

tinggi tingkat disiplin kerja seseorang, semakin besar kemungkinan kinerja karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya disiplin kerja dalam mencapai kinerja yang baik. Individu dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik, memprioritaskan tugas-tugas yang penting, dan mematuhi jadwal serta prosedur yang ditetapkan. Hal ini membantu mereka untuk menjadi lebih efisien, produktif, dan terfokus dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja keseluruhan.

Pengujian Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil olah data, diperoleh nilai R-square sebesar 0,531 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 53,1% sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini yang bisa mempengaruhi motivasi, disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Griya Sukses Bersama Tangerang Selatan.

Dalam konteks ini, nilai kontribusi sebesar 53,1% mengindikasikan bahwa motivasi dan disiplin kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor motivasi, seperti dorongan intrinsik dan ekstrinsik, serta faktor-faktor disiplin kerja, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tugas, dan tanggung jawab, secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap variasi kinerja yang diamati.

Namun, penting untuk dicatat bahwa terdapat 46,9% dari variasi kinerja yang tidak dapat dijelaskan oleh faktor-faktor motivasi dan disiplin kerja yang diukur dalam penelitian tersebut. Faktor-faktor lain, seperti kemampuan teknis, lingkungan kerja, dukungan tim, dan faktor individu lainnya, mungkin juga memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Dalam interpretasi ini, perlu diingat bahwa persentase kontribusi tersebut didasarkan pada model regresi atau analisis statistik tertentu yang digunakan dalam penelitian tersebut. Hasil ini penting untuk memahami pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam konteks kinerja karyawan, tetapi juga penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja secara holistik.

Uji Simultan

Berdasarkan hasil olah data, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(28,323 > 2,790)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ 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 motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Sukses Bersama Tangerang Selatan

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik dalam model parsial maupun simultan. Temuan ini menjelaskan, bahwa motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang kuat memberikan fondasi bagi individu untuk bekerja dengan efisien, berfokus, dan menghadapi tantangan. Keduanya saling melengkapi dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung memiliki semangat, gairah, dan antusiasme dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi yang tinggi memicu individu untuk bekerja lebih keras, mengambil inisiatif, dan mencapai hasil yang lebih baik. Dengan demikian, motivasi yang tinggi secara logis akan berdampak positif pada kinerja karena individu akan terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Selain itu, disiplin kerja melibatkan ketaatan terhadap tugas, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap pekerjaan. Individu dengan disiplin kerja yang baik cenderung mengikuti jadwal, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memprioritaskan pekerjaan dengan efisiensi. Hal ini berarti mereka dapat bekerja secara teratur, menghindari prokrastinasi, dan mengelola waktu mereka dengan baik. Dalam konteks ini, disiplin kerja yang kuat secara logis akan berdampak positif pada kinerja karena pekerjaan akan diselesaikan dengan efisien dan sesuai dengan harapan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.

- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Farchan, F. (2018). Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1, March), 42-52.
- Faridhi, M. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Presisi*, 24(2), 42-48.
- 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.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 319-325.
- Mone, E. M., London, M., & Mone, E. M. (2018). *Employee engagement through effective performance management: A practical guide for managers*. Routledge.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80-89.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228-239.
- Setiono, B. A. (2019). Peningkatan Daya Saing Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 9(2), 179-185.
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantaupraptat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971-1802.
- Snell, S., & Morris, S. (2022). *Managing human resources*. Cengage Learning.
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 179-189.
- Suminto, A., Harahap, S. A. R., & Zulqurnaini, A. B. (2021). Ekonomi Dalam Pandangan Islam dan Perannya Dalam Peningkatan Daya Saing Sumber Daya Manusia. *Invest Journal of Sharia & Economic Law*, 1(1), 1-28.
- Takrim, M., Napitupulu, R. H. M., & Yuliawati, D. (2021). Dampak Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Bus. *Jurnal Administrasi Kantor*, 9(1), 37-48.