

## **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiara Sarana Lestari Kota Sukabumi**

Novia Rahmawati

Program Studi Manajemen – Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi

*Correspondence can be addressed to:* nvrahma@gmail.com

Received: 27.11.2020

Revised: 12.12.2020

Accepted: 29.12.2020

---

### **ABSTRAK**

Penelitian dilakukan untuk membuktikan motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan PT. Tiara Sarana Lestari Kota Sukabumi. Populasi yang diambil adalah seluruh pegawai di PT Tiara Sarana Lestari Kota Sukabumi yang berjumlah 102 karyawan dengan Teknik sampel menggunakan slovin 10% yaitu sebanyak 50 orang. Sesuai tujuan metode asosiatif dipakai oleh peneliti. Teknik analisisnya menggunakan multivariate regresi, adapun hasilnya baik secara parsial maupun simultan motivasi dan disiplin kerja membuktikan memberikan pengaruh yang luar biasa pada kinerja pegawai di PT Tiara Sarana Lestari Kota Sukabumi.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*The research was conducted to prove that work motivation and discipline have an influence on the performance of employees of PT. Tiara Sarana Lestari Sukabumi City. The population taken is all employees at PT Tiara Sarana Lestari Sukabumi City, totaling 102 employees with a sample technique using 10% slovin, namely as many as 50 people. According to the purpose of the associative method used by researchers. The analysis technique uses multivariate regression, while the results, both partially and simultaneously, work motivation and discipline prove to have an extraordinary influence on employee performance at PT Tiara Sarana Lestari, Sukabumi City.*

***Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance***

---

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dikembangkan dalam rangka peningkatan kualitas atas kemampuan manusia agar tujuan perusahaan tersebut mudah tercapai. Dimana tujuan perusahaan itu akan tercapai seoptimal mungkin jika terdapat arahan yang terstruktur secara efektif terhadap karyawannya sehingga dalam upaya menggerakkan karyawan lebih produktif sesuai dengan harapan semua pihak terutama tujuan perusahaan yang telah ditetapkan[1].

Seiring dengan hal demikian, pelayanan pada masyarakat atau pelanggan dituntut untuk lebih baik, atau perusahaan memaksa karyawannya untuk berbenah diri dalam memperbaiki

kinerjanya. Perusahaan perlu menganalisis setiap karyawannya dalam kelebihan dan kelemahannya, jika terdapat kelemahan maka perusahaan harus merespon dengan baik untuk memperbaikinya agar kinerja karyawan tetap optimal. Sehingga karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mampu bekerja sesuai harapan perusahaan yaitu lebih berkualitas dan bertanggung jawab. Dimana kinerja itu sebagai hasil kerja dan tingkah laku karyawan dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya secara tanggung jawab dalam suatu periode tertentu yang diberikan kepada karyawan tersebut. [2]. Sehingga dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut karyawan harus memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dan dengan dengan sendirinya akan menghasilkan hasil yang optimal.

Motivasi dalam karyawan itu merupakan daya penggerak untuk menstimulasi dirinya dan orang lain agar mau melakukan hal-hal tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Sehingga motivasi ini akan terbentuk dan terealisasi jika diikuti oleh segala upaya pimpinan dan organisasinya. sehingga motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain yang dipimpinnya agar mau melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan tujuan tertentu yang telah ditetapkan. [3]. Adapun dalam mengupayakan motivasi terus meningkat yaitu dengan melakukan hubungan sosial yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, dan adanya pengawasan maksimal dilakukan oleh pimpinannya. Sehingga seorang pimpinan sudah barang tentu harus mampu memberikan stimulan pada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing dan selanjutnya tujuan organisasi tercapai dengan maksimal.

Selanjutnya yang perlu diperhatikan selain motivasi, perusahaan juga harus mampu menciptakan disiplin kerja yang baik agar kinerja karyawan dapat meningkat, dimana disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang menunjukkan rasa hormat, menghargai dan peraturan-peraturan yang berlaku selalu ditaati, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta menunjukkan siap menjalankan aturan tidak membantah untuk menerima sangsi- sangsinya bila terjadi pelanggaran atas tugas dan wewenang yang diberikan [4]. Dengan demikian kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan kedisiplinan pegawai yang baik maka sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan pegawai mempengaruhi kinerjanya.

Namun dalam realisasinya terdapat beberapa kendala dalam usaha menciptakan motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun permasalahan yang terjadi di PT Sarana Tiara Lestari sering terjadi karyawan yang datang terlambat pada jam

masuk kantor, tidak menghiraukan peraturan yang telah dibuat perusahaan dan tidak mampu mempertanggung jawabkan kesalahan tersebut seperti keluar masuk kantor tidak sesuai jam yang berlaku.

Dengan demikian tujuan penelitian ini untuk membuktikan bahwa kinerja pegawai di PT Tiara Sarana Lestari Kota Sukabumi dapat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan sebuah upaya yang dihasilkan melalui kegiatan kerja yang diterima oleh karyawan dan menjadi tanggung jawabnya baik secara kualitas dan kuantitas yang bersumber atas pengalaman, skill dan kecakapan yang dimilikinya [5], [6] dan [7] sedangkan menurut lain bahwa Kinerja karyawan itu merupakan kontribusi karyawan dari hasil kerjanya yang mengerahkan segala upayanya seperti kualitas, kuantitas sikap serta efektif dan efisien dalam segi waktunya dalam mencapai tujuan perusahaan [8]

Dimensi yang dipakai untuk mengukur kinerja karyawan adalah : 1.Kuantitas, 2. Kualitas, 3. Kehadiran, 4. Keandalan dan Kemampuan Kerjasama. [7]

### **Motivasi**

Dalam motivasi terdapat beberapa asas yaitu Asas dalam mengikutsertakan, asas dalam berkomunikasi, asas dalam pengakuan, asas dalam wewenang, asas dalam yang didelegasi dan asas dalam perhatian timbal balik. [9]. Secara sederhana definisi motivasi itu sebagai situasi seseorang secara pribadi yang keinginannya didorong untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan.[10], dan Motivasi juga dapat diartikan sebagai daya penggerak yang timbul untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk memenuhi kepuasannya [11]

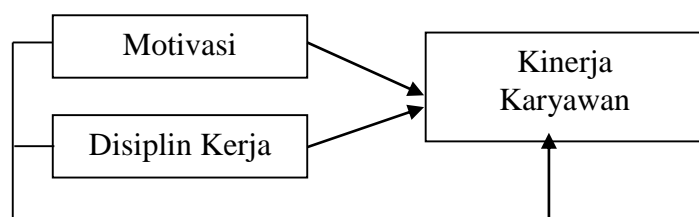
Dimensi yang dipakai untuk mengukur motivasi kerja adalah kebutuhan akan penghargaan, kekuasaan dan afiliasi. (David C. McClelland, 1987).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin yaitu cara bagaimana dalam mengelola sikap, perilaku dan aksi dalam mentaati dan menjalankan peraturan tata tertib organisasi baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis.[12]

Dimensi disiplin dalam penelitian ini adalah disiplin waktu, peraturan dan tanggungjawab (Robinns, 2005)

### Konsep penelitian



Hipotesis :

H1 : Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi

H2 : Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja

H3 : Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi dan disiplin kerja secara silmultan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk membuktikan apakah motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi pada kinerja karyawan. Populasi yang diambil adalah seluruh pegawai di PT Tiara Sarana Lestari Kota Sukabumi yang berjumlah 102 karyawan dengan Teknik sampel menggunakan slovin 10% yaitu menjadi sebanyak 50 orang. Sesuai tujuan metode asosiatif dipakai oleh peneliti. Teknik analisisnya menggunakan multivariate regresi. Data primer berupa hasil kuesioner dari responden dengan skala likert. Adapaun instrument penelitian ini variabel kinerja diukur dengan 5 dimensi dengan 16 indikator, variabel Motivasi diukur dengan 3 dimensi dengan 8 indikator dan variabel Disiplin kerja diukur dengan 3 dimensi dengan 6 indikator.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi

Hasil Uji Validitas Variable X1 (Motivasi)			
Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r kritis	Keterangan
1	0.865	0.3	Valid
2	0.661	0.3	Valid
3	0.686	0.3	Valid
4	0.724	0.3	Valid
5	0.876	0.3	Valid
6	0.622	0.3	Valid
7	0.865	0.3	Valid
8	0.775	0.3	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin kerja

**Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Disiplin Kerja)**

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r kritis	Keterangan
1	0.546	0.3	Valid
2	0.781	0.3	Valid
3	0.687	0.3	Valid
4	0.613	0.3	Valid
5	0.857	0.3	Valid
6	0.851	0.3	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

**Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r kritis	Keterangan
1	0.663	0.3	Valid
2	0.381	0.3	Valid
3	0.568	0.3	Valid
4	0.635	0.3	Valid
5	0.368	0.3	Valid
6	0.680	0.3	Valid
7	0.505	0.3	Valid
8	0.471	0.3	Valid
9	0.489	0.3	Valid
10	0.338	0.3	Valid
11	0.466	0.3	Valid
12	0.765	0.3	Valid
13	0.591	0.3	Valid
14	0.442	0.3	Valid
15	0.456	0.3	Valid
16	0.556	0.3	Valid

Dari tabel 1,2 dan 3 terdapat bahwa semua indikator membuktikan datanya valid arena r kritisnya lebih besar dari 0,3.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 (Motivasi )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	8

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2 (Disiplin Kerja )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	6

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	16

Dari Tabel 4,5 dan 6 membuktikan datanya reliabel karena angka cronbach's alphanya lebih besar dari 0,60.

**Hasil Uji Pra Syarat**

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.51761279
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.078
	Positive	.076
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 7, membuktikan datanya normalitas karena angka asymp.sig nya lebih besar dari 0.05.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Motivasi pada Kinerja Karyawan

**Hasil Uji Linearitas  
Motivasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)  
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1083.497	18	60.194	2.552	.011
		Linearity	448.960	1	448.960	19.037	.000
		Deviation from Linearity	634.537	17	37.326	1.583	.130
	Within Groups		731.083	31	23.583		
Total			1814.580	49			

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan

**Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan(Y)  
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin	Between Groups	(Combined)	1009.984	9	112.220	5.579	.000
		Linearity	675.799	1	675.799	33.597	.000
		Deviation from Linearity	334.185	8	41.773	2.077	.061
	Within Groups		804.596	40	20.115		
Total			1814.580	49			

Tabel 8 dan 9, membuktikan data nya linear karena nilai sig linearity nya 0.000 lebih besar dari 0.05 sehingga baik motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang linear pada kinerja

Hasil 10. Hasil Uji Heteroskedatisitas

**Hasil Uji Heteroskedatisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.018	3.639		1.104	.275
	Motivasi	-.069	.062	-.175	-1.114	.271
	Disiplin	.064	.144	.070	.444	.659

a. Dependent Variable: RES\_2

Dari tabel 10, membuktikan bahwa data ini tidak terjadi heteroskedatisitas akeraan kedua variabel nilai signya lebih besar dari 0.000

### Hasil 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas	
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.840	1.190
.840	1.190

Dari tabel 11, membuktikan datanya tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance keduanya lebih besar dari 0,1 dan VIF nya lebih kecil dari 10.

### Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis Statistik

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
	B			Beta		
1	(Constant)	34.630	6.193		5.592	.000
	Motivasi	.270	.106	.302	2.554	.014
	Disiplin	1.015	.245	.490	4.145	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 12, tercipta persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 34.630 + 0,270 (\text{Motivasi}) + 1.015(\text{Disiplin kerja})$$

Artinya :

1. Nilai Konstannya = 34.630, jika motivasi dan disiplin kerja nilainya dihiraukan maka kinerja karyawannya akan tetap=34.630.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi= 0.270. Artinya bila motivasi naik 1 angka maka kinerja karyawan akan naik 0.270.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja= 1.015. Artinya bila disiplin kerja harga naik 1 angka maka keinrja karyawan akan naik 1.015.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 <sup>a</sup>	.449	.425	4.61273

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Dari tabel 13, angka adjusted\_R\_Square=0.425 (42.5%) artinya motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi secara simultan pada kinerja karyawan = 42.5% dan sisanya 57.5% adalah faktor lain yang tidak di teliti.

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis t Hitung**

Uji Hipotesis t						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.630	6.193		5.592	.000
	Motivasi	.270	.106	.302	2.554	.014
	Disiplin	1.015	.245	.490	4.145	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 14 dapat analisis sebagai berikut:

1. Hasil uji t hitung buat motivasi =2.554> t tabel 1.67793, nilai sign 0.014 < 0.05. Maka Hipotesis ini diterima dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi diterima.
2. Hasil uji t hitung untuk harga= 4.145 > t tabel 1.67793, nilai sign 0.000 < 0.05. Maka Hipotesis ini diterima, dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja diterima.

**Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis F hitung**

Uji Hipotesis f						
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	814.548	2	407.274	19.141	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1000.032	47	21.277		
	Total	1814.580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Dari tabel 15, data nilai F hitung nya =19.141>3.20 dn nilai sign nya =0.000>0.05, maka kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan dan simultan oleh motivasi dan disiplin krja.

### KESIMPULAN

Kinerja karyawan PT Tiara Sarana Lestari Kota Sukabumi ternyata dapat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pihak manajemen PT Tiara Sarana Lestari Kota Sukabumi harus

mempertahankan bahkan meningkatkan lebih tinggi terhadap motivasi yang baik dan disiplin kerjanya yang lebih kondusif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] indra permadi euis lisnawati, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT MTF Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. IV, no. 3, pp. 24–31, 2018.
- [2] T. Tarjono and D. Asep, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personel Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Sekolah Pembentukan Perwira Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Polri Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. Vol. 4, no. 3, pp. 1–18, 2018.
- [3] D. Z. Hamidi, “Pengaruh Disipin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi,” *Ekonomak*, vol. 13, 2015.
- [4] D. Resmanasari, “Pengawasan dan disiplin Kerja,” *J. Ilm. MANAJEMEN, Akunt. DAN Inform. BUANA Inform. AMIK CITRA BUANA Indones.*, vol. IV, no. 1, pp. 39–52, 2015.
- [5] H. Sujana *et al.*, “Pelatihan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Assembling Gedung A ( Line A-1) di PT. Glostar Indonesia I Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. V, no. 2, pp. 101–108, 2019.
- [6] Engkus and A. Pramadista, “Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawab Indomaret Nyomplong Sukabumi,” *Ekonomak*, vol. IV, no. 3, pp. 19–23, 2018.
- [7] S. prakoso dan E. Agus Sobar, “Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Klinik Permata Kota Sukabumi,” *Ekonomak*, vol. V, no. 2, pp. 117–125, 2019.
- [8] S. Setiadi, A. Sobar, H. Sujana, S. Tinggi, I. Ekonomi, and K. Karyawan, “Kompensasi dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi,” *Ekonomak*, vol. V, no. 3, pp. 101–107, 2019.
- [9] W. Ruswandi, “Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pd Alam Aneka Aroma Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. 3, no. 1, pp. 32–43, 2017.
- [10] I. Permadi, “PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA, TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PASIEN PADA RUMAH SAKIT R SYAMSUDIN SH SUKABUMI,” *Ekonomak*, vol. V, no. 2, pp. 82–90, 2014.

- [11] R. Maulana, “Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai,” *J. Ekon.*, vol. V, no. 1, pp. 20–32, 2019.
- [12] N. S. & D. W. Toha Rianto, “Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor kementerian Agama Kabupaten Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. V, no. 1, pp. 121–128, 2019.