

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEN LEE INDONESIA PARUNG BOGOR

Arman Syah¹, Angga Pratama², Islah Hadin Pratama³

Universitas Pamulang, Banten

dosen02017@unpam.ac.id¹, dosen02155@unpam.ac.id², islahhadin2121@gmail.com³

Submitted: 16th Aug 2021/ **Edited:** 29th Sept 2021/ **Issued:** 01st Oct 2021

Cited on: Syah, A., Pratama, A., & Pratama, I. H. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEN LEE INDONESIA PARUNG BOGOR. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 869-876.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor, either partially or simultaneously. The method used is a quantitative method. The sampling technique used was Slovin with a total sample of 83 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 14.019 + 0.642 X_1$, a correlation value of 0.709 means that the two variables have a strong level of relationship with a coefficient of determination of 50.3%. Hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9,054 > 1,990)$. Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant influence between motivation on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 16.027 + 0.599X_2$, the correlation value is 0.616, meaning that both have a strong relationship with a determination coefficient of 38.0%. Hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7,039 > 1,990)$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, it means that there is a significant influence between work discipline on employee performance. Motivation and work discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.966 + 0.480X_1 + 0.300X_2$. The correlation value of 0.752 means that the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship with a determination coefficient of 55.6% while the remaining 44.4% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(52.157 > 2.720)$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a simultaneous significant influence between motivation and work discipline on employee performance at PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan

faktor- faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi (Cooke, Dickmann, & Parry, 2020). Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor- faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien (Farndale, et, al., 2020). Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (actuating) dan pengendalian (controlling) apabila semua itu berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan (Ahammad, et, al., 2020).

Pencapaian keunggulan bersaing telah mengarah ke munculnya bidang yang dikenal sebagai sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan kultur organisasi yang mendorong inovasi dan peran penting atau implementasi yang berhasil dari sebuah rencana (Cooke, Schuler, & Varma, 2020; Mousa & Othman, 2020).

Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu (Storey, 2016). Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa pemberian motivasi yang diberikan PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor secara langsung yaitu BPJS dan JKK (jaminan kecelakaan kerja) yang diterima setiap bulan, pesangon atau dana pensiun diberikan untuk para pekerja yang sudah menjadi pegawai tetap. Uang makan dan perumahan hanya diberikan perusahaan di tahun 2018. Dikarenakan pada tahun 2017 dan 2019 PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor mengalami perubahan kebijakan, manajemen memutuskan uang makan karyawan digabungkan dengan upah karyawan yang diterima setiap bulannya. Acara gathering yang dikemas dalam bentuk rekreasi bersama, buka puasa bersama yang diadakan satu kali selama bulan puasa tersebut, acara imlek yaitu pembagian angpao kepada semua staff karyawan dan untuk hari natal diadakannya acara bertukar hadiah antar karyawan yang sudah biasa dirayakan bersama setiap tahunnya diperusahan. Sedangkan reward dan bonus tahunan, serta kegiatan lomba antar karyawan dan beasiswa pendidikan lanjut hanya diberikan pada tahun 2017

dikarenakan pada tahun 2018-2019 karyawan PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Motivasi yang telah diberikan perusahaan tidak sesuai ekspektasi para karyawan, oleh sebab itu kinerja para karyawan pun semakin tahun semakin menurun. Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang diberikan oleh perusahaan, ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang didapat dari perusahaan. Kondisi yang ada menimbulkan permasalahan dalam pencapaian hasil kerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin dan motivasi.

Terkait dengan disiplin kerja juga berdasarkan data tahun 2017 sampai dengan 2019 dari kriteria terlambat, alpha izin dan lainnya menunjukkan data yang fluktuatif. Berikut disajikan hasil pengukuran disiplin kerja karyawan pada PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor selama kurun waktu 3 (tiga) tahun dari mulai 2017-2019 yaitu.

Tabel 1. Data Disiplin Kerja (Absensi) PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor

Tahun	Jumlah Karyawan	Kondisi Absensi Berdasarkan Karyawan Yang			Jumlah Absensi	%
		Melanggar		Tanpa Keterangan		
		JHK	Terlambat			
2017	486	250	45	10	55	11,31%
2018	486	250	32	20	52	10,69%
2019	486	250	35	20	55	11,31%

Sumber: HRD PT Kenlee Indonesia, 2020

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa masih adanya karyawan yang terlambat dan tanpa keterangan karena kurangnya disiplin pada diri karyawan. Pada tahun 2017 jumlah terlambat dan tanpa keterangan sebanyak 55 karyawan. Tahun 2018 turun menjadi 52 karyawan namun, tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi 55 karyawan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bertanggung jawabnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tepat waktu pada saat masuk jam kantor, sedangkan dalam observasi yang telah dilakukan masih banyak karyawan yang menunda pelaksanaan tugas kantor, terlambat saat masuk jam kerja, keluar kantor pada saat jam kerja dan kurangnya komunikasi antar karyawan dengan pimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada masing-masing individu, karena kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh karakteristik individu dan faktor lingkungan perusahaan, baik suasana kerja lingkungan fisik maupun leadership dari pimpinan. Sedangkan para atasan sebagai motivator bagi para karyawan berusaha agar kinerja karyawan terus meningkat, perusahaan juga memberikan reward (bonus) yang sesuai dengan kinerja karyawan yg diberikan karyawan pada perusahaan. Kinerja karyawan suatu keberhasilan individu

dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel 2. Target dan Realisasi Produksi di PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor

Tahun	Target Produksi (Pcs)	Realisasi Produk (Pcs)	Retur Barang	Persentase
2017	850	680	170	80%
2018	860	645	215	75%
2019	870	609	261	70%

Sumber: Data Sekunder PT Kenlee Indonesia, 2020

Berdasarkan pada data tabel di atas, menunjukkan bahwa realisasi produksi pada tahun 2017, sebesar 680 pcs dengan persentase 80%. Tahun 2018, sebesar 645 pcs dengan persentase 75%. Pada tahun 2019, sebesar 609 pcs dengan persentase 70%. Realisasi produksi PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor memiliki rata-rata 645 pcs setiap tahun, sedangkan target produk sebesar tiap tahun mengalami kenaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan rendah, karena tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Pengertian manajemen menurut Stephen P. Robbins, Mary Coulter (2015:8) mengemukakan bahwa “Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah “melakukan hal yang benar”, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya”.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Stewart & Brown, 2019).

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2015:825), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer 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 social yang berlaku. Dengan demikian Hasibuan (2016:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Armstrong & Taylor, 2020). Hal ini yang akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi (Bratton & Gold, 2017).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Keandalan Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil dari pengujian Reliabilitas pada variable Lingkungan Kerja, Kompensasi dan variable Produktivitas memperoleh nilai *Cronbach Alpha* diatas rata-rata 0,68. Yang dapat diartikan data yang diperoleh merupakan data yang reliabel. Berikut dibawah ini hasil uji reliabilitas atas semua variable dalam penelitian ini:

Tabel 3. Uji Regresi

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Motivasi	0,709	Reliabel
Disiplin Kerja	0,616	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,709	Reliabel

Sumber: Data penelitian, 2021

Data yang reliabel menjelaskan bahwa data dihasilkan dari jawaban yang benar. Benar yang dimaksud adalah, bahwa responden menjawab seluruh pertanyaan sesuai dengan keadaan. Selain itu, data reliabel juga menjelaskan relevansi kuesioner. Artinya, apa yang ditanyakan benar-benar sesuai dengan fenomena yang diteliti, dan pertanyaan

bersifat jelas (tidak ambigu)

Analisis Regresi

Analisis regresi menghasilkan nilai prediksi yang dapat dibuat persamaan, sehingga menjadi dasar di dalam pengambilan keputusan.

Tabel 4. Analisis Regresi

Hipotesis	Beta	T hitung	Sig
X1 > Y	0,642	9.054	0.000
X2 > Y	0.599	7.039	0.000
X1 dan X2 > Y	0.556	52.157	0.000

Sumber: Data penelitian, 2021

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,019 + 0,642X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,709 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,503 atau sebesar 50,3% sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,054 > 1,990). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ken Lee Indonesia di Parung Bogor.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,027 + 0,599X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,616 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,380 atau sebesar 38,0% sedangkan sisanya sebesar 62,0% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,039 > 1,990). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ken Lee Indonesia di Parung Bogor

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,966 + 0,480X_1 + 0,300X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,752 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (52,157 > 2,720). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Ken Lee Indonesia di Parung Bogor

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,019 + 0,642X_1$, nilai korelasi sebesar 0,709 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 50,3%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,054 > 1,990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,027 + 0,599X_2$ nilai korelasi sebesar 0,616 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 38,0%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,039 > 1,990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,966 + 0,480X_1 + 0,300X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,752 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(52,157 > 2,720)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahammad, M. F., Glaister, K. W., & Gomes, E. (2020). Strategic agility and human resource management. *Human Resource Management Review*, 30(1), 100700.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human resource management: theory and practice*. Palgrave.
- Cooke, F. L., Dickmann, M., & Parry, E. (2020). Important issues in human resource management: introduction to the 2020 review issue.

- Cooke, F. L., Schuler, R., & Varma, A. (2020). Human resource management research and practice in Asia: Past, present and future. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100778.
- Farndale, E., McDonnell, A., Scholarios, D., & Wilkinson, A. (2020). Human Resource Management Journal: A look to the past, present, and future of the journal and HRM scholarship. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 1-12.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118595.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2015). *Management: With MyManagementLab*. Pearson.
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2019). *Human resource management*. John Wiley & Sons.
- Storey, J. (2016). *Human resource management*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7. Depok: Pt Rajagrafindo*.