

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Assembly Di PT Summit Adyawinsa Indonesia

Tania Arsyka¹, Enjang Suherman², Sungkono³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Article Info	Abstract
Article history: Received 12 Agustus 2022 Published 9 November 2022	<i>The amount of time taken to complete tasks and the lack of passion for them suggest that work discipline and motivation are not at their best, which has an influence on ignored work. The goal of this research is to examine the link between employee performance and work motivation and discipline. With a population of 209, a random sampling methodology was used to acquire 137 samples from which to draw conclusions. Observations and questionnaires were employed for data gathering, while SPSS software was used for data analysis. Workplace discipline and motivation were shown to have a partial and significant impact on performance, according to the findings. Motivating and disciplining employees is a good way to improve their performance.</i>
Keywords: Work discipline, Job Motivation, Performance	ABSTRAK Banyaknya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan kurangnya gairah untuk mereka menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi tidak dalam kondisi terbaiknya, yang berdampak pada pekerjaan yang diabaikan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji keterkaitan antara kinerja karyawan dengan motivasi dan disiplin kerja. Dengan populasi 209, teknik random sampling digunakan untuk memperoleh 137 sampel untuk menarik kesimpulan. Observasi dan kuesioner digunakan untuk pengumpulan data, sedangkan perangkat lunak SPSS digunakan untuk analisis data. Disiplin dan motivasi tempat kerja terbukti memiliki dampak parsial dan signifikan terhadap kinerja, menurut temuan. Memotivasi dan mendisiplinkan karyawan adalah cara yang baik untuk meningkatkan kinerja mereka.
Info Artikel	<i>This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</i>
Article history: Received 12 Agustus 2022 Published 9 November 2022	
Corresponding Author: Tania Arsyka Universitas Buana Perjuangan Karawang Email: mn18.taniaarsyka@mhs.ubpkarawang.ac.id	

1. PENDAHULUAN

SDM atau sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong di belakang operasi perusahaan. Untuk kesuksesan jangka panjang, manajemen sumber daya manusia berfokus pada perekrutan dan mempertahankan talenta terbaik. (Fuad, 2021).

Hasil pekerjaan yang dilakukan sejalan dengan pencapaian tujuan sama pentingnya bagi perusahaan dengan memiliki personel yang berkualitas, kompeten, dan mampu bekerja. Pada kenyataannya, tidak semua pekerja cukup mampu, terampil, dan termotivasi untuk memenuhi tuntutan organisasi. Pekerja yang memiliki kemampuan untuk bekerja kadang-kadang dapat tidak jujur tentang pekerjaannya atau bahkan melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kemampuan karyawan untuk berkinerja baik, termasuk pendidikan formal dan pengalaman di tempat kerja. Pelatihan dan pendidikan tingkat operasional dan manajemen dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan hanya dapat meningkatkan kinerja mereka jika mereka terus-menerus didorong untuk melakukannya oleh orang lain di sekitar mereka. Ini adalah semacam motivasi yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang didorong. (Hasibuan, 2019).

Hasil kerja karyawan dalam pencapaian kinerja baik maka diperlukan unsur yang baik juga seperti perencanaan yang tersusun, karyawan yang dapat mampu bekerja dan memiliki motivasi

kerja yang tinggi dan patuh pada perencanaan yang sudah ditetapkan dalam sebuah prosedur dan aturan. (Hasibuan, 2019).

Bekerja dengan giat, semangat dengan melaksanakan semua kewajibannya dan mengerti mengenai tujuan organisasi harus tercapai, hal merupakan dorongan motivasi kerja dari seorang karyawan (Hasibuan, 2019). Motivasi yang rendah akan berdampak pada kinerja rendah walaupun karyawan tersebut memiliki kualitas kerja yang baik (Rani & Mayasari, 2015).

Disiplin kerja dapat menentukan kinerja rendah atau tinggi, ketika karyawan tidak mentaati aturan yang sudah ditentukan atau meninggalkan pekerjaannya tidak sesuai waktu istirahat maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai. (Syafriana, 2017). Penting bagi seorang karyawan untuk menunjukkan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya dengan mengikuti etika kerja yang baik. Efisiensi kerja hanya dapat dicapai dengan kepatuhan yang ketat terhadap aturan kerja yang ditetapkan. Diantaranya adalah etika kerja, seperti berpegang pada norma dan peraturan yang telah ditetapkan.

Akibat tingginya tingkat keterlambatan karyawan, khususnya di kalangan pekerja harian, PT. Summit Adyawinsa Indonesia memiliki masalah. Elemen tempat kerja seperti motivasi dan disiplin berdampak pada kinerja karyawan. Departemen Perakitan PT Summit Adyawinsa Indonesia akan sangat diuntungkan dengan menciptakan suasana yang kondusif bagi kerja tim untuk menggapai tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara kinerja karyawan dengan motivasi dan disiplin kerja.

2. METODE PENELITIAN

2.1.Desain Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis teknik korelasional yang menguji keterkaitan antara variabel independen dan dependen.

2.2.Teknik Pengumpulan Data

Sampel sebanyak 137 orang diambil dari total populasi penelitian sebanyak 209 partisipan yang mengikutinya dengan menggunakan formulasi slovin. Pengambilan sampel secara acak digunakan sebagai strategi sampel. Survei dan observasi adalah dua metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Studi ini bergantung pada kuesioner untuk mengumpulkan data, yang merupakan daftar proposisi yang diminta untuk ditanggapi oleh partisipan. Sikap, keyakinan, dan persepsi orang tentang masalah sosial dapat diukur dengan menggunakan skala Likert. Penelitian skala Likert dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 4 digunakan dalam penelitian ini. Ada peluang lebih besar untuk mendapatkan jawaban yang lebih akurat dari responden, Sugiyono (2014: 58).

Tabel 1 Skala Likert

Skala	Keterangan
1	STB(Sangat Tidak Benar)
2	TB(Tidak Benar)
3	CB(Cukup Benar)
4	B(Benar)
5	SB(Sangat Benar)

Sumber: Olah data 2022

2.3.Teknik Analisis Data

Uji Validitas Data

Uji validitas ini dengan mengkorelasikan skor indikator dengan total indikator. Sedangkan hasil uji validitas sebagai berikut:

Jika $\rho_{hitung} \geq \rho_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid/signifikan.

Jika $\rho_{hitung} \leq \rho_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid/signifikan.

Uji reliabilitas data

Untuk mendapatkan kehandalan sebuah indikator dari variabel maka dilakukan suatu uji reliabilitas dengan cronbach alpha, kriteria untuk uji validitas jika cronbach alpha>0,60, maka instrumen dinyatakan reliable.

Uji Regresi Linear Berganda

Arah dan besarnya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat ditentukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Y = variable.terikat

a = konstanta

b1,b2 = koefisien.regresi

X,X2 = variable.bebas

Uji T-test

Berikut adalah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini jika uji-T diterapkan:

Ho : tidak ada pengaruh parsial jika $T_{hitung} < T_{tabel}$

H1 : terdapat pengaruh parsial jika $T_{hitung} > T_{tabel}$.

Uji F-tes

Untuk uji F, faktor independen dan variabel dependen diuji secara bersamaan untuk efek signifikan. Dalam penelitian ini, adapun hipotesisnya ialah:

Ho : tidak ada pengaruh simultan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H1 : terdapat pengaruh simultan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Koefisien Determinasi

Dengan menghitung koefisien korelasi, dapat mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menggunakan tabel Ringkasan Model, koefisien determinasi (R2) dapat ditemukan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

a. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Atribut	pHitung	pTabel	Hasil
MotivasiKerja (X1)	X1.1	.803**	0.364	Valid
	X1.2	.838**	0.364	
	X1.3	.853**	0.364	
	X1.4	.634**	0.364	
	X1.5	.616**	0.364	
DisiplinKerja (X2)	X2.1	.769**	0.364	Valid
	X2.2	.707**	0.364	
	X2.3	.605**	0.364	
	X2.4	.709**	0.364	
	X2.5	.807**	0.364	
Kinerja Karyawan(Y)	Y1	.822**	0.364	Valid
	Y2	.760**	0.364	
	Y3	.847**	0.364	
	Y4	.848**	0.364	
	Y5	.873**	0.364	

Sumber: Olah data 2022

Variabel insentif kerja (X1) lolos uji validitas karena masing-masing atributnya memiliki nilai pH 0,364 berdasarkan kriteria pTable dari tabel rank Spearman untuk 30 sampel (0,803; 0,838; 0,853; 0,634; 0,616). Uji validitas variabel lain (X2) disiplin kerja ditemukan akurat, karena setiap atribut memiliki perkiraan nilai pH 0,69, yang ditentukan

menggunakan tabel peringkat Spearman untuk 30 sampel, yang menghasilkan nilai perkiraan pH 0,70, 0,70, 0,70, 0,70, dan 0,70. Meskipun pH masing-masing atribut (0,822; 0,760; 0,847; 0,848) ditemukan memenuhi kriteria peringkat Spearman untuk 30 sampel, hasil uji validitas variabel (Y), kinerja karyawan, dinyatakan valid.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpah	N Of Items	Standar	Hasil
X1	0.805	5	0.6	Reliabel
X2	0.776	5	0.6	
Y	0.887	5	0.6	

Sumber Olah data 2022

Motivasi kerja (X1) memiliki skor alpha Cronbach sebesar 0,805, lebih dari 0,6 normal, dan dengan demikian dianggap reliabel. Terakhir, nilai Cronbach alpha sebesar 0,776 berarti bahwa temuan uji reliabilitas variabel (X2) disiplin kerja dapat dianggap reliabel karena nilai ini lebih besar dari standar 0,06. Selain itu, nilai Cronbach alpha sebesar 0,887, yang lebih tinggi dari standar sebesar 0,6, dianggap dapat diandalkan dalam menilai ketergantungan variabel kinerja karyawan (Y).

b. Hasil uji regresi linear

Tabel 4 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.894	1.317		4.477	.000
	Motivasi kerja	.291	.087	.309	3.336	.001
	Disiplin Kerja	.456	.088	.478	5.163	.000

Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Bisa dilihat pada tabel 4, persamaan regresi linier yang dikembangkan adalah:

$$Y = 5.894 + 0.291X1 + 0.456X2$$

Diketahui persamaan regresi berganda.

- a. Konstanta 6396 menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah 6396 jika variabel motivasi dan disiplin kerja karyawan sama dengan nol.
- b. Diperkirakan kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan jika dorongan untuk mencapai tujuan, semangat dan kreativitas kerja, serta tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, dan koefisien $b_1 = 0,291$ X1 atau 29,1 persen menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. $B_2 = 0,456$ X2 atau 45,7 persen menunjukkan bahwa disiplin di tempat kerja memiliki dampak yang konsisten terhadap kinerja karyawan.

c. Hasil uji T (secara parsial)

Pengujian hubungan antara variabel dependen dan independen dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan pengujian uji-t merupakan komponen dari studi kasus ini (Y). Tabel t student dapat dicari nilai dari tabel t menggunakan kriteria yang tercantum di bawah ini untuk menemukan nilainya:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= \alpha/2; n-k-1 \\
 &= 0.05/2; 137-2-1 \\
 &= 0.025; 134 \\
 &= 1.97783
 \end{aligned}$$

Dengan kata lain nilai t pada tabel T adalah 1,97783 ketika diuji dengan taraf signifikansi 0,05 dan df (134) ukuran sampel. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, berdasarkan nilai t tabel 4 (X1) yaitu $3,336 > 1,97783$. (Y). Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika nilai t hitung (X2) $5,163 > 1,97783$. (Y).

d. Hasil uji F (secara simultan)

Untuk mengetahui apakah kinerja pekerja PT dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, maka uji hipotesis F akan dilakukan secara paralel. Adyawinsa, Indonesia, menjadi tuan rumah KTT. Snalisis SPSS 25 dari tabel ANOVA, ialah:

Tabel 5 Anova^a

Model		Sum of Squares	Df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression	398.622	2	199.311	83.108	.000 ^b
	Residual	321.363	134	2.398		
	Total	719.985	136			

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
- b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi kerja

Untuk mencari f tabel didapatkan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= F (2; 137-2) \\
 &= F (2; 135) \\
 &= F (3.06)
 \end{aligned}$$

F tabel diketahui memiliki nilai 3.06 dan dibandingkan dengan f hitung dari hasil pengolahan di SPSS 25, didapat nilai f hitung sebesar $83.108 > f \text{ tabel } (3.06)$ yang berarti bahwa kedua variabel (X1) dan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap (Y).

e. Koefisien Determinasi (R)

PT Summit Adyawinsa Indonesia menggunakan uji koefisien determinan untuk menilai variabel independen seperti motivasi karyawan dan disiplin kerja:

Tabel 6 Model Summary

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.547	1.549

^aPredictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi kerja

Nilai R Square yang dimodifikasi adalah 0,547, yang menunjukkan bahwa variabel independen (X1) dan (X2) memiliki pengaruh 54,7% terhadap variabel dependen (Y), seperti yang terlihat pada tabel perhitungan di atas.

3.2. Pembahasan

Sehubungan dengan temuan penelitian, berikut poin-poin pembahasan yang didapatkan:

1. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja. Nilai t tabel masing-masing sebesar 1,97783 dan 3,336 dengan tingkat signifikansi hasil $<$ dari 0,05, menurut perhitungan yang dilakukan. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas pekerja departemen perakitan PT Summit Adyawinsa Indonesia didorong oleh rasa tujuan di tempat kerja. Semangat dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan berbagai cara. Merupakan bagian dari aktualisasi diri dan motivasi untuk diberi perhatian dan kesempatan untuk merealisasikan potensi diri. Ketika pekerja merasa dihargai dan kebutuhan mereka terpenuhi, semangat kerja meningkat, dan mereka lebih bersedia untuk melakukan upaya ekstra atau melakukan pekerjaan terbaik mereka.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Nilai t tabel ialah 1,97783, dan t hitung ialah 5,163, dengan tingkat signifikansi hasil

0,000, < dari 0,05 berdasarkan hasil perhitungan. Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja departemen perakitan PT Summit Adyawinsa Indonesia mendapat manfaat dari budaya disiplin kerja.

3. Peningkatan 43,8 persen kinerja staf di PT Suka Fajar Pekanbaru ditemukan sebagai konsekuensi dari temuan penelitian ini, yang konsisten dengan penelitian sebelumnya. 43,8 persen kinerja karyawan akan meningkat sebagai akibat dari etos kerja yang lebih disiplin, menurut penelitian ini (Syafrina, 2017). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan mereka dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa disiplin kerja memiliki kemampuan untuk mengatur perilaku karyawan. Disiplin diperlukan untuk memastikan bahwa kebutuhan karyawan selaras dengan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang positif dapat membantu pekerja lebih mudah beradaptasi dengan peraturan baru yang telah diterapkan (Arifin, et. Al, 2017).
4. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterkaitan antara motivasi kerja dan disiplin kerja, menurut hasil pengujian hipotesis. Nilai f yang dihitung adalah 3,06 dan f hitung adalah 83.108, sesuai dengan hasil perhitungan. Kinerja pekerja departemen perakitan PT Summit Adyawinsa Indonesia terbukti dipengaruhi oleh insentif dan disiplin pada saat yang sama, menurut temuan ini. Kinerja dapat ditingkatkan dengan mengikuti semua proses dan peraturan serta rencana yang telah ditetapkan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi lebih cenderung mematuhi aturan dan peraturan dan menciptakan pekerjaan berkualitas tinggi, yang penting untuk mencapai tujuan yang tinggi (Yunimas & Putro, 2016). Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki dampak 68 persen terhadap kinerja karyawan. Tindakan disipliner termasuk mematuhi kebijakan dan prosedur (SOP) perusahaan, serta mematuhi standar perilaku perusahaan. Berbeda dengan motivasi kerja, yang terdiri dari semangat kerja, keterlibatan, dan dorongan untuk maju, motivasi pribadi ditandai dengan rasa percaya diri.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja dapat berdampak secara parsial pada kinerja seorang karyawan; disiplin kerja dapat berdampak secara parsial pada kinerja karyawan; serta motivasi kerja dan disiplin dapat berdampak pada kinerja karyawan secara simultan.

Motivasi dan etos kerja pekerja PT Summit Adyawinsa Indonesia dapat ditingkatkan melalui berbagai strategi yang akan ditawarkan peneliti berdasarkan temuan penelitian. Keterbatasan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai batu loncatan untuk penelitian selanjutnya, serta saran perbaikan sebagai berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, PT Summit Adyawinsa Indonesia perlu meningkatkan motivasi karyawan, yang memiliki pengaruh besar baik terhadap kinerja karyawan internal maupun eksternal.
2. Selain itu, PT Summit Adyawinsa Indonesia juga harus memperhatikan disiplin kerja para personelnnya, agar kinerja perusahaan dapat diterima dalam jangka panjang.
3. Untuk memastikan kelancaran operasi dan pertumbuhan individu, kelompok, dan perusahaan secara keseluruhan, karyawan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja, keterampilan intelektual dan interpersonal, dan tingkat kolaborasi mereka.

5. UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur saya limpahkan kepada Allah SWT beserta dosen pembimbing serta rekan-rekan karena atas doa dan support kalian semua akhirnya penulis dapat menyelesaikan artikel ini. Semoga artikel ini dapat bermanfaat kedepannya sekali lagi penulis ucapkan terimakasih

6. DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Samsul., Rahayu Mardikaningsih., & Yusuf Rahman Al Hakim. 2017. Pengaruh

- Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal* . Vol 02. No. 01 Hal 43-50.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan OPTIMAL*. Vol 13. No 1. Hal 1-13
- Fuad. 2021. Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jumanis Baja*. Vol 2 No 2 Hal 99-111.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Serambi Mekah*. Vol 2 no 2 hal 134-147
- Nurjanah, Umi. & Enjang Suherman. 2022. Maslow's Theory Study: Employee Work Motivation Approach. *Enrichmen: Journal of Management*, 12 (2) 1775-1784.
- Rani, Indria Hangga., & Mega Mayasari. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol 3 No 2 hal 164-170.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Syafrina, Nova. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Riau Economic and Business Reviewe*. Vol 8 No 4 hal 1-14
- Yunimas, Annisa & Tanto Askriyandoko Putro. 2016. Analisis Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Luhur Bltar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol 1 No 1 Hal 50-64