



G E M A

Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi

Laman Jurnal: jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index

ISSN : 2086-9592 (p) , 2721-5490 (e)



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung

Dede Septian Taruna*, Pipit Novila Sari, Novalita Novalita, Adinda Puspita Wengrum

Universitas Mitra Indonesia, Lampung, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Artikel History: Received: September 22, 2023 Revised: May 30, 2024 Published: June 1, 2024</p> <p>Keywords: Work motivation, Work discipline, Employee performance</p>	<p><i>The purpose of this research is to know the effect of work motivation and work discipline on the employee performance at PT. Honda Dwipa Matra Tunas Raden Intan Bandar Lampung. Data was collected by providing questionnaires to 50 respondents and used a quantitative descriptive approach. Statistical analysis in the form of multiple linear regression tests is used to analyze the data. According to the findings of this research, work motivation and work discipline variables affect the employee performance partially and simultaneously. This is confirmed by the results of the simultaneous test (F test) and the partial test (t test), which reveal significant values for the two independent variables as well as back up the hypothesis. Based on the explanation above, it can be concluded that the variables of work motivation and work discipline have a simultaneous effect on the employee performance at PT. Honda Dwipa Matra Tunas Raden Intan Bandar Lampung.</i></p>
INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel: Diterima: 22 September 2023 Direvisi: 30 Mei 2024 Dipublikasikan: 1 Juni 2024</p> <p>Kata kunci: Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat disimpulkan oleh peneliti adalah sebagai berikut: secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga secara simultan atau bersama-sama motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, setiap ada peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.</p>

Corresponding Author:

Dede Septian Taruna
 Universitas Mitra Indonesia, Lampung, Indonesia
 *email: dedeseptian.25@gmail.com



PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang kompeten. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam aktivitas perusahaan, tetapi kemajuan dan keberhasilan perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan yang baik dari sumber daya manusia. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja untuk suatu perusahaan, lembaga pemerintah, atau badan usaha dan mendapatkan gaji atas jasa mereka. Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka (Hasibuan, 2019).

Penulis hanya berkonsentrasi pada dua faktor utama dalam penelitian ini: terkait dengan motivasi dan disiplin kerja dan hubungannya dengan kinerja karyawan. Kedua faktor tersebut merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan keduanya memiliki potensi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan kedua elemen tersebut, menarik bagi penulis untuk melihat bagaimana perusahaan berusaha meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja karyawan, yang pasti akan berdampak positif pada perusahaan. Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung” harus dilakukan berdasarkan uraian di atas.

Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sandhira (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan

sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan kedisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian ini akan mengkaji dan berusaha untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan jurnal-jurnal melalui internet. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain.

Penelitian dari Samsul Arifin et al. (2017) menyebutkan bahwa kedisiplinan, kompetensi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Darmawan (2016) menyatakan adanya peranan motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap pembentukan kepuasan Kerja guru. Penelitian Mardikaningsih (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Darmawan (2016) lainnya menyebutkan bahwa ada hubungan berarah negatif dari stres kerja dan kinerja dosen. Penelitian Sinambela et al. (2019) menyatakan bahwa kedisiplinan dan komunikasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Darmawan et al. (2019) menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel pendidikan, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Maulana Yusuf (2013) menyebutkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja guru. Penelitian Darmawan (2011) menyebutkan bahwa perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari beberapa gap penelitian yang ada, maka peneliti mencoba kembali dan menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam memengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan dilakukan pada PT. Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung. Oleh karena itu, maka dirumuskan rumus masalah pada penelitian ini yaitu apakah motivasi kerja dan disiplin kerja, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda

Raden Intan Bandar Lampung dan apakah kedua variabel tersebut dapat memengaruhi secara simultan bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan, tujuan penelitian pada ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung dan menguji secara bersama-sama atau simultan pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Keseluruhan prosedur yang diperlukan untuk merencanakan dan melaksanakan penelitian disebut desain penelitian (Silaen, 2018). Studi ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), inti dari penelitian adalah penjelasan gejala masalah. Sesuai dengan judul penelitian, pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh subjek penelitian yang akan diteliti dalam sebuah penelitian. Berdasarkan definisi ini, populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung, kecuali pimpinan, yang terdiri dari 50 orang.

Sampel dapat dianggap sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan karena hanya sebagian dari objek total yang diteliti. Sampling probabilitas, juga dikenal sebagai sampel peluang, berarti bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dimasukkan ke dalam sampel. Metode total populasi digunakan untuk mengumpulkan sampel, yang berjumlah 50 orang (data karyawan dari PT. Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung).

Definisi Operasional

Menurut Ahmadi (2018:61), istilah "variabel operasional" mengacu pada definisi apa yang dapat diamati (diamati) oleh peneliti dan dapat diuji kembali oleh orang lain.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja (Sutrisno, 2019:55).	1. Kebutuhan akan prestasi. 2. Kebutuhan akan kekuasaan. 3. Kebutuhan akan afiliasi. (Mangkunegara, 2015:97)	Likert
2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan didiplin yang merosot yang akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017:86).	1. Kehadiran di tempat kerja. 2. Ketaatan pada peraturan kerja. 3. Ketaatan pada standar kerja. 4. Tingkat kewaspadaan tinggi. 5. Bekerja etis. (Malayu S.p Hasibuan, 2017:194).	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian dan keinginan yang di capai (Priansa, 2017:48).	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Pelaksanaan tugas. 4. Tanggung jawab. (Mangkunegara, 2013:75).	Likert

Teknik Pengumpulan Data

Penyebaran sampel dilakukan dengan dengan penyebaran kuesioner secara langsung ke PT. Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung dengan menggunakan empat poin skala Likert (Sugiyono, 2016), dari sangat tidak setuju dikodekan dengan (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Metode analisa data yang digunakan menggunakan data deskriptif

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan bantuan *software* SPSS versi 21 dengan menguji validitas dan reliabilitas sebelum dilakukan analisis data untuk memastikan seberapa valid sebuah kuesioner atau angket yang telah disebarkan pada seluruh

karyawan dilihat dari signifikansi *corrected-item-total correlation* dan seberapa reliabel dengan melihat *Cronbach's Alpha* jika digunakan di PT. Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung supaya item yang digunakan dapat digeneralisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel ini harus dilakukan. Uji deskriptif ini menentukan nilai rata-rata (*mean*), nilai tertinggi (Max), dan nilai terendah (Min). Variabel Motivasi Kerja (X1), dari data tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai minimum adalah 33 sedangkan nilai *maximum* 50, nilai rata-rata Motivasi Kerja sebesar 42,68 dan standar deviasi data Motivasi Kerja adalah 4,718.

Variabel Kinerja Karyawan (Y), dari data tersebut, menunjukkan nilai minimum 28 sedangkan nilai maksimum 40, nilai rata-rata Kinerja Karyawan sebesar 34,44, dan standar deviasi data Kinerja Karyawan adalah 3,775. Variabel Disiplin Kerja (X2), dari data tersebut, menunjukkan nilai minimum 28 sedangkan nilai maksimum 40, dan nilai rata-rata Kinerja Karyawan sebesar 35.

Tabel 2. Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	50	33	50	42,68	4,718
Disiplin_Kerja	50	28	40	35,00	3,375
Kinerja_Karyawan	50	28	40	34,44	3,949
Valid N (listwise)	50				

Uji Asumsi Klasik-Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah jumlah sampel yang diambil benar-benar representatif dan apakah kesimpulan penelitian dapat dipertanggungjawabkan. Pada penelitian ini, penulis menggunakan satu sampel uji Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan apakah data normal atau mendekati normal. Nilai signifikan dianggap normal jika nilainya lebih besar dari 0,05, atau jika nilainya lebih rendah dari 0,05, dan jika nilainya lebih rendah dari 0,05, maka data dianggap tidak normal. Sugiyono, 2018:160). Tabel berikut menunjukkan hasil tes uji one-simple Kolmogorov-smirnov test.

Tabel 3. Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Nilai	Kesimpulan
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001c	Test distribution is Normal.
Exact Sig. (2-tailed)	,080	Calculated from data, dan Lilliefors Significance Correction (c)

Uji Asumsi Klasik-Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk memastikan apakah model regresi menunjukkan bahwa ada korelasi antara variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan untuk mencegah kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai faktor inflasi variabel independen, atau VIF, digunakan untuk menguji multikolinieritas. Jika nilai VIF kurang dari 10, maka data tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

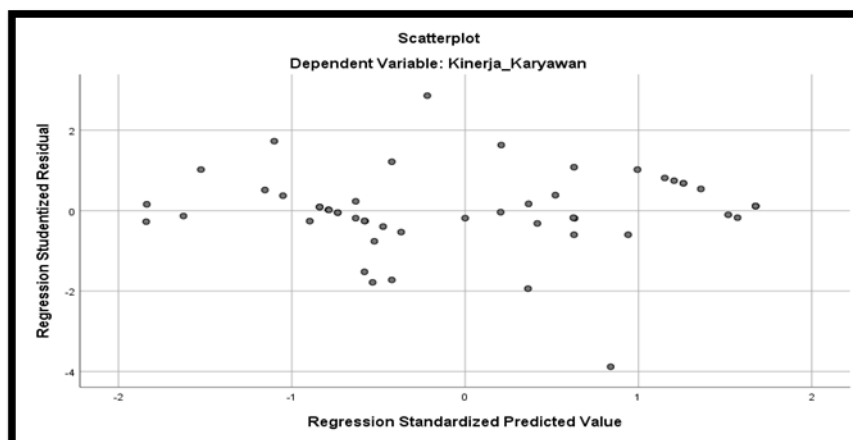
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi_Kerja	.621	1.609
Disiplin_Kerja	.621	1.609

a. Dependent Variabel: Kinerja_Karyawan

Uji Asumsi Klasik-Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam model regresi antara variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Tidak ada pola yang jelas dan tidak ada titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Gambar berikut menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini:



Gambar 1. Uji heteroskedastisitas

Uji Hipotesis-Uji T (Parsial)

Pada penelitian, uji parsial digunakan untuk mengetahui secara parsial bagaimana variabel independen dan variabel dependen berhubungan satu sama lain. Tidak ada pengaruh jika *sig* lebih dari 0,05, dan pengaruh signifikan jika *sig* kurang dari 0,05. Hasil uji *t*-hitung untuk variabel motivasi kerja ($5,369 > \text{tabel} = 2,011$ dan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hasil uji *t*-hitung untuk variabel disiplin kerja ($2,533 > \text{tabel} = 2,011$ dan $\text{sig} = 0,015 < 0,05$) menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Tabel 5. Uji T Parsial

Variabel	Nilai	
	t	Sig
(Constant)	.432	.667
Motivasi_Kerja	5.369	.000
Disiplin_Kerja	2.533	.015

a. Dependent Variabel: Kinerja_Karyawan

Uji Hipotesis -Uji F (Simultan)

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan menggunakan uji-F (simultan) studi secara bersamaan. Hasil penelitian *f* dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ di Tabel 6 menunjukkan bahwa faktor variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan.

Tabel 6. Uji F simultan (ANOVA)

	<i>Sum of Square</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
Regression	489.337	2	244.669	41.819	.000b
Residual	274.983	47	5.851		
Total	276.320	49			

a. Dependent Variabel: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant). Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

Uji Hipotesis -Uji Regresi Linier Berganda

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil berikut diperoleh dari perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS 21.

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

	Unstandardzed Coefficient		Standardzed Coefficient
	B	Std Error	Beta
(Constant)	1.637	3.785	
Motivasi_Kerja	.499	.093	.596
Disiplin_Kerja	.329	.130	.281

a. Dependent Variabel: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 7, kemudian dimasukkan ke dalam persamaan: $Y = 1,637 + 0,499$ motivasi kerja + $0,329$ disiplin kerja + $0,05$. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan searah terhadap kinerja karyawan..

Uji Hipotesis -Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh tinjauan dapat mempengaruhi variabel terikat. dengan koefisien keyakinan berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 mendekati ceroboh, itu menunjukkan bahwa faktor bebas secara keseluruhan menjadi semakin tidak layak untuk memahami perbedaan variabel terikat. Namun, semakin besar R^2 (lebih seperti 1), semakin baik model yang menyertainya. Berdasarkan tabel 8, hasil dari tabel uji nilai R adalah 0,800, yang menunjukkan hubungan antara variabel independen, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, dan variabel dependen, sebesar 80%. Selain itu, koefisien determinasi R^2 adalah 0,640, yang menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan disiplin kerja dan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan, memberikan kontribusi sebesar 64% secara keseluruhan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.625	2.419

a. Predictors: (constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji- t menunjukkan pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan; nilai output dari spss adalah t -hitung variabel motivasi kerja (X1) sebesar 5,369 dengan nilai sig 0,000. Dengan asumsi bahwa nilai sig kurang dari 0,05 atau lebih besar dari t -tabel, maka pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa t -hitung 5,369 lebih besar dari t -tabel 2,011 Dengan demikian, variabel motivasi kerja (X1) dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar

Lampung, Hal yang di dapat ini menjelaskan jika dengan Motivasi Kerja yang tepat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni pada tahun 2019 berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk" berfokus pada motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berkorelasi positif satu sama lain. Studi ini juga sesuai dengan teori (Sutrisno,2019:55) yang mengatakan motivasi ialah dorongan yang menciptakan lingkungan kerja seseorang sehingga mereka dapat bekerja sama atau bekerja dalam tim dan mencapai kepuasan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi kerja untuk menjalankan suatu pekerjaan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai output dari *spss*, yaitu *t* hitung variabel disiplin kerja (X1), sebesar 2,533 dengan nilai *sig* 0,015, menunjukkan pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji-*t* menunjukkan bahwa *t*-hitung 2,533 lebih besar dari *t*-tabel 2,011 dan nilai *sig* 0,015 lebih rendah dari 0,05, sehingga pada penelitian ini menemukan bahwa variabel disiplin kerja (X1) mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. Hal yang di dapat ini menjelaskan jika dengan Disiplin Kerja yang tepat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan

Penelitian ini menindaklanjuti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang. Penelitian tersebut berfokus pada bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang positif.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Didasarkan pada hasil output *spss*, yaitu *f*-hitung 41,819 lebih besar dari *f*-tabel 3,19 dengan nilai *sig* 0,000 kurang dari 0.05, nilai uji-*f* menunjukkan nilai signifikan untuk menunjukkan bahwa ada pengaruh secara bersama sama antara disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Ada kesimpulan bahwa disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X1) mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Oleh karena itu, menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini dapat bertanggung jawab atas 64% dari

variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Pengaruh secara bersama sama antara disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh dengan nilai persegi yang disesuaikan sebesar 0,640.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Ekhsan pada tahun 2019 berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics" berfokus pada bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Motivasi, menurut Sutrisno (2019), didefinisikan sebagai penggerak yang menciptakan lingkungan tempat kerja seseorang sehingga mereka dapat bekerja sama atau bekerja dalam tim dan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Motivasi kerja selama menjalankan suatu pekerjaan berdampak positif pada kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja adalah kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan organisasi serta standar operasional yang berlaku untuk perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengubah perilaku dan mengikuti aturan perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja dan motivasi kerja dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berkorelasi positif satu sama lain. Motivasi berupa dorongan yang menciptakan lingkungan kerja seseorang sehingga mereka dapat bekerja sama atau bekerja dalam tim dan mencapai kepuasan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi kerja untuk menjalankan suatu pekerjaan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Hal serupa juga ditemukan pada disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung.

Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Motivasi didefinisikan sebagai penggerak yang menciptakan lingkungan tempat kerja seseorang sehingga mereka dapat bekerja sama atau bekerja dalam tim dan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja selama menjalankan suatu pekerjaan berdampak positif pada kinerja karyawan. Sedangkan, disiplin kerja adalah kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan organisasi serta standar operasional yang berlaku untuk perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengubah perilaku dan mengikuti aturan perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja dan motivasi kerja dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. 2018. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Cetakan. 7. CV.Alfabet; Bandung.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya; Bandung.
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya; Bandung.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya; Bandung.
- Notoatmodjo. 2018. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Priansa. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Penerbit : CV Pustaka Setia; Bandung.
- Silaen, S. 2018. *Metodelogi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Simamora. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah University Press.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono dan Wibowo. 2018. *Metode Penelitian Kualitataif. Kuantitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada. Media Group.