

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DELTA MULTIHADA SUKSES

Dahlan Ramdhani¹ Moch Yusuf Maulana²
Fakultas Ekonomi Universitas Nasional Pasim Bandung
Email: dahlanpark@gmail.com¹; mochyusufmaulana@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT Delta Multi Hade Sukses Cimareme, sebuah perusahaan swasta nasional yang merupakan gudang yang menyimpan beberapa merk minuman yang akan di distribusikan ke setiap daerah yang ada di Indonesia khususnya di Kawasan Jawa Barat, Bandung Barat. Yang menjadi variable dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja sebagai variabel dependen. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui jawaban 40 orang responden terhadap kuesioner yang diberikan. Disain penelitian menggunakan analisis deskriptif dan asosiatif. Analisis asosiatif menggunakan analisis regresi berganda. Penulis tidak menggunakan hipotesis statistik karena jumlah populasi sama dengan sampel. Hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut: 1) Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja dimana besar pengaruhnya adalah sebesar 0,517, yang artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,517 satuan; 2) Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. dimana besar pengaruhnya adalah sebesar 0,430, yang artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,430 satuan; 3) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 65,4%, sedang sisanya 34,6% dipengaruhi oleh variable-variabel lain.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This research was conducted at PT Delta Multi Hade Sukses Cimareme West Bandung, a national private company which is a warehouse that stores several brands of drinks that will be distributed to every region in Indonesia, especially in the West Java Region. The variables in this study are work discipline and work motivation as independent variables and performance as the dependent variable. The data in this study were obtained through the answers of 40 respondents to the questionnaire given. The research design uses descriptive and associative analysis. Associative analysis using multiple regression analysis. The author does not use statistical hypotheses because the population is the same as the sample. The research results obtained are as follows: 1) Work Discipline has a positive and significant influence on performance where the magnitude of the effect is 0.517, which means if Work Discipline is increased by 1 unit, then performance will increase by 0.517 units; 2) Work motivation has a positive and significant effect on performance. where the magnitude of the effect is 0.430, which means that if work motivation is increased by 1 unit, performance will increase by 0.430 units; 3) The effect of work discipline and work motivation on performance is 65.4%, while the remaining 34.6% is influenced by other variables.

Keywords : Work Discipline, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM yang dipekerjakan di sebuah organisasi memiliki fungsi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mangkunegara (2013:2) adalah : “suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Selain kedisiplinan, motivasi juga memiliki peranan yang penting. Satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja (Marpaung, I.M. Hamid, D. Iqbal, 2014). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja adalah outcome yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hestisani, H., et al 2014). Juga dapat dikatakan, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya motivasi dan disiplin kerja dari karyawan dapat mengarahkan kemampuan, keahlian, ketrampilan dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja karyawan akan lebih baik.

PT Delta Multi Hade Sukses merupakan sebuah perusahaan swasta nasional yang merupakan gudang yang menyimpan beberapa merk minuman yang akan di distribusikan ke setiap daerah yang ada di Indonesia khususnya di Kawasan Jawa Barat, Bandung Barat. PT. Delta Multi Hade Sukses ini juga salah satu aggregator logistik di Indonesia yang menyediakan jasa pengiriman barang khususnya minuman serta sewa gudang.

Tabel
Hasil Survey Pendahuluan Disiplin Kerja Karyawan
PT Delta Multi Hade Sukses

Uraian	Baik		Kurang Baik	
	Orang	%	Orang	%
Pekerjaan selesai sesuai jadwal	3	15,00	17	85,00
Adanya konsekuensi penegakan disiplin dalam bekerja	5	25,00	15	75,00
Pekerjaan diselesaikan dengan penuh tanggung jawab	6	30,00	14	70,00

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerjakaryawan masih rendah, dari segi pekerjaan yang selesai tidak sesuai jadwal, penegakan disiplin dan rasa tanggung jawab masing-masing sebanyak 85,00%, 75,00% dan 70,00% menyatakan disiplin kerja kurang baik.

Tabel
Hasil Survey Pendahuluan Motivasi Kerja Karyawan
PT Delta Multi Hade Sukses

Uraian	Baik		Kurang Baik	
	Orang	%	Orang	%
Pekerjaan selesai sesuai jadwal	3	15,00	17	85,00
Adanya konsekuensi penegakan disiplin dalam bekerja	5	25,00	15	75,00
Pekerjaan diselesaikan dengan penuh tanggung jawab	6	30,00	14	70,00

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah, dari segi semangat dalam bekerja, pengembangan diri dan capaian tujuan yang jelas masing-masing sebanyak 75,00%, 70,00% dan 65,00% menyatakan motivasi kerja kurang baik.

Tabel
Hasil Survey Pendahuluan Motivasi Kerja Karyawan
PT Delta Multi Hade Sukses

Uraian	Baik		Kurang Baik	
	Orang	%	Orang	%
Semangat dalam bekerja	5	25,00	15	75,00
Semangat dalam pengembangan diri	6	30,00	14	70,00
Capaian tujuan yang jelas	7	35,00	13	65,00

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih rendah, dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja dan keterampilan kerja masing-masing sebanyak 65,00%, 80,00% dan 75,00% menyatakan kinerja karyawan kurang baik.

Identifikasi Masalah

1. Bagaimana Disiplin Kerja pada karyawan PT Delta Multi Hade Sukses.
2. Bagaimana Motivasi Kerja pada karyawan PT Delta Multi Hade Sukses.
3. Bagaimana Kinerja pada karyawan PT Delta Multi Hade Sukses.
4. Berapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT Delta Multi Hade Sukses.
5. Berapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT Delta Multi Hade Sukses.
6. Berapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT Delta Multi Hade Sukses secara bersama-sama.

KAJIAN TEORI

Menurut Afandi (2018:12), disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Motivasi merupakan suatu proses pemberian motif dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mendukung keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, maka diperlukan pemahaman kebutuhan umum yang selalu ada pada setiap orang. Hal ini dapat dilakukan karena pada dasarnya setiap orang mempunyai kebutuhan yang dominan.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2014: 134), kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan asosiatif. Menurut Soedibjo (2013:7) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai satu atau lebih variabel mandiri tanpa membuat perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya. Adapun analisis asosiatif digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel (Soedibjo, 2013:8).

Unit Analisis

Unit analisis adalah unit yang akan digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan karakteristik dari kumpulan objek yang lebih besar lagi (Soedibjo, 2017, hal. 50). Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah individu yaitu para karyawan dari PT Delta Multi Hade Sukses.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Delta Multi Hade Sukses yang berjumlah 40 orang. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:168-169), Data penelitian adalah semua informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu :

1. Data primer (*primary data*) yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan adalah penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Delta Multi Hade Sukses sebagai respondennya.
2. Data sekunder (*secondary data*) yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah

kuesioner. Kuisisioner adalah teknik penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket, sehingga dalam waktu relatif singkat dapat menjangkau banyak responden. Secara garis besar ada dua cara penggunaan, yaitu disebarkan kemudian diisi oleh respons dan digunakan sebagai pedoman wawancara dengan responden yang menggunakan Skala Likert.

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis pengujian validitas konstruk (*construct validity*), dimana validitas ini membahas isi dan makna dari suatu konsep serta alat ukur yang akan dipakai untuk mengukur konsep tersebut. Rumus yang dipakai adalah korelasi *Pearson Product Moment* (Soedibjo, 2013:81) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - (\sum_{i=1}^n X_i) (\sum_{i=1}^n Y_i)}{\sqrt{(n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (\sum_{i=1}^n X_i)^2) (n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - (\sum_{i=1}^n Y_i)^2)}}$$

Keterangan:

- r = koefisien validitas item yang dicari
- n = banyaknya responden
- xi = skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
- yi = skor total dari seluruh item
- $\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor variabel x

Kriteria yang umum digunakan oleh para peneliti yaitu dengan menetapkan nilai kritisnya sebesar 0,3. Artinya jika koefisien korelasi bernilai > 0,3 maka butir dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat stabilitas dan konsistensi hasil pengukuran. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Cronbach alpha. Menurut Sekaran (2003) dalam Bambang S. Soedibjo (2017:86) bahwa ketentuan atau pernyataan angka reliabilitas yang kurang dari 0,6 menunjukkan instrumen kurang baik, apabila disekitar 0,7 instrumen dikategorikan layak dan apabila lebih dari 0,8 dinyatakan baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2016:154) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang berdistribusi normal akan memperkecil terjadinya bias. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafik dan uji statistik.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai

Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi.

Uji Heteroskedastis

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan metode glejser dengan bantuan aplikasi SPSS. Kriteria terjadi tidaknya heteroskedastisitas dalam metode Glejser ini dilihat dari nilai Sig, jika nilai Sig lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Hasil Uji Korelasi Validitas		Keterangan
		r tabel	r hitung	
1.	Saya bekerja sesuai rencana dan jadwal	0.312	0.617	VALID
2.	Saya memiliki kesedaran penegakan disiplin	0.312	0.719	VALID
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0.312	0.631	VALID
4.	Adanya surat peringatan saat melanggar perturan perusahaan	0.312	0.803	VALID
5.	Adanya skorsing saat melanggar perturan perusahaan	0.312	0.801	VALID
6.	Adanya perbaikan sikap	0.312	0.628	VALID
7.	Adanya teguran secara lisan oleh Atasan	0.312	0.688	VALID
8.	Adanya teguran tertulis	0.312	0.700	VALID
9.	Adanya penurunan jabatan saat melanggar peraturan.	0.312	0.523	VALID

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan dianggap valid, karena nilai r hitung masing-masing butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel. Adapun nilai r tabel ini diperoleh dari tabel nilai kritis r Pearson, dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas = N-2.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Dari tabel tersebut di atas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan dianggap

No.	Pernyataan	Nilai Korelasi Uji Validitas		Keterangan
		r tabel	r hitung	
1	Saya memiliki rasa senang dalam Bekerja	0.312	0.517	VALID
2	Saya memiliki tujuan yang jelas	0.312	0.523	VALID
3	Saya berusaha mengungguli orang lain	0.312	0.710	VALID
4	Saya berusaha memenuhi kebutuhan Hidup	0.312	0.552	VALID
5	Saya senang memperoleh pujian	0.312	0.660	VALID
6	Saya memiliki harapan untuk memperoleh harapan saya	0.312	0.690	VALID

7	Saya memiliki kebutuhan akan perasaan Diterima	0.312	0.873	VALID
8	Saya memiliki kebutuhan akan perasaan Dihormati	0.312	0.811	VALID
9	Saya memiliki kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal	0.312	0.776	VALID

valid, karena nilai r hitung masing-masing butir pernyataan lebih besar dari nilai r kritis. Adapun nilai r kritis ini diperoleh dari tabel nilai kritis r Pearson, dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas = N-2.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Nilai Korelasi Uji Validitas		Keterangan
		r tabel	r hitung	
1.	Saya memiliki keteatan dalam Bekerja	0.312	0.634	VALID
2.	Saya selalu teliti dalam bekerja	0.312	0.636	VALID
3.	Saya memiliki kerapihan dalam bekerja	0.312	0.681	VALID
4.	Saya memiliki kecepatan dalam menyelesaikan kerja ekstra	0.312	0.818	VALID
5.	Hasil kerja saya menentukan berapa jumlah intensif yang saya dapatkan	0.312	0.728	VALID
6.	Saya selalu mencapai target Kerja	0.312	0.698	VALID
7.	Kehadiran	0.312	0.749	VALID
8.	Taat terhadap peraturan perusahaan	0.312	0.618	VALID
9.	Adanya sanksi hukum di perusahaan	0.312	0.728	VALID

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan dianggap valid, karena nilai r hitung masing-masing butir pernyataan lebih besar dari nilai r kritis. Adapun nilai r kritis ini diperoleh dari tabel nilai kritis r Pearson, dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas = N-2.

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	9

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha untuk variabel Disiplin ini adalah sebesar 0,847 termasuk dalam kategori reliabilitas baik.

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	9

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha untuk variabel Motivasi ini adalah sebesar 0,859 termasuk dalam kategori realibilitas baik.

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	9

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha untuk variabel Motivasi ini adalah sebesar 0,870 termasuk dalam kategori realibilitas baik

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18076849
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.066
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Dari output data SPSS dapat dilihat pada tabel di atas bahwa signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) pada variable X1, X2 dan Y nilainya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal, sehingga uji normalitas terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.407	3.770		1.169	.250		
x1	.512	.108	.517	4.766	.000	.794	1.259
x2	.399	.101	.430	3.965	.000	.794	1.259

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa masing-masing variabel, baik X1 maupun X2 memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.459	2.367		2.306	.027
x1	-.108	.068	-.285	-1.602	.118
x2	.020	.063	.055	.310	.758

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari hasil output SPSS tersebut dapat dilihat bahwa nilai Sig lebih besar dari 0,05, yang artinya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Berikut ini disajikan hasil distribusi frekuensi dan pembobotan pada variabel Disiplin :

No.	Pertanyaan	Pendapat Responden										SKOR
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	B	F	B	F	B	F	B	F	B	
1.	Saya bekerja sesuai dengan rencana dan jadwal	21	105	15	60	3	9	1	2	0	0	176
2.	Saya memiliki kesadaran penegakkan disiplin	16	80	21	84	2	6	1	2	0	0	172
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	19	95	16	64	3	9	1	2	1	1	171
4.	Adanya surat peringatan saat melanggar peraturan perusahaan	10	50	17	68	11	33	1	2	1	1	154

5.	Adanya skorsing saat melanggar peraturan perusahaan	3	15	19	76	14	42	1	2	3	3	138
6.	Adanya perbaikan sikap	9	45	18	72	10	30	2	4	1	1	152
7.	Adanya teguran secara lisan oleh atasan	7	35	20	80	11	33	2	4	0	0	152
8.	Adanya teguran tertulis	3	15	16	64	16	48	4	8	1	1	136
9.	Adanya penurunan pangkat / jabatan saat melanggar aturan	8	40	9	36	13	39	9	18	1	1	134
Rata-rata												153.88

Rata-rata skor aktual pada dimensi Disiplin kerja adalah sebesar 158.88, dimana rata-rata skor aktual tersebut berada pada kategori baik, karena berada pada interval 136-167, sesuai dengan nilai bobot dan kategori yang telah ditetapkan. Indikator adanya penurunan pangkat/jabatan saat melanggar peraturan merupakan penilaian paling rendah dengan nilai skor 134. Adanya penurunan pangkat/jabatan saat melanggar peraturan disebabkan karena Karyawan tidak memenuhi keterampilan yang dibutuhkan untuk posisinya saat ini, Karyawan menunjukkan kinerja yang buruk ataupun hal tersebut merupakan bentuk upaya mendisiplinkan karyawan karena melakukan pelanggaran.

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Berikut disajikan hasil distribusi frekuensi dan pada variabel Motivasi Kerja :

No.	Pertanyaan	Pendapat Responden										SKOR
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	B	F	B	F	B	F	B	F	B	
1.	Saya memiliki rasa senang dalam bekerja	16	80	17	68	7	21	0	0	0	0	169
2.	Saya memiliki tujuan yang Jelas	15	75	18	72	6	18	1	2	0	0	167
3.	Saya berusaha mengungguli Oranglain	5	25	10	40	10	30	8	16	7	7	118
4.	Saya berusaha memenuhi keutuhan hidup	18	90	13	52	8	24	1	2	0	0	168
5.	Saya senang memperoleh Pujian	4	20	13	52	17	51	4	8	2	2	133
6.	Saya memiliki harapan untuk memperoleh harapan saya	12	60	23	92	1	3	3	6	1	1	162
7.	Saya memiliki kebutuhan akan perasaan di terima	6	30	19	76	12	36	1	2	2	2	146
8.	Saya memiliki kebutuhan akan perasaan di hormati	6	30	17	68	10	30	6	12	1	1	141
9.	Saya memiliki kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal	11	55	17	68	9	27	2	4	1	1	155
Rata-rata												151

Rata-rata skor aktual pada dimensi motivasi kerja karyawan PT Delta Multi Hade Sukses Cimareme adalah sebesar 151, dimana rata-rata skor aktual tersebut berada pada kategori baik, karena berada pada interval 136-167, sesuai dengan nilai bobot dan kategori yang telah ditetapkan. Indikator berusaha mengungguli orang lain merupakan penilaian paling rendah dengan nilai skor 118. Seseorang yang berusaha mengungguli

oranglain memiliki sikap Percaya diri, Mempunyai semangat yang tinggi dan pantang menyerah, dan juga selalu siap menghadapi persaingan.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Berikut ini disajikan hasil distribusi frekuensi dan pada variabel Kinerja :

No.	Pertanyaan	Pendapat Responden										SKOR
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	B	F	B	F	B	F	B	F	B	
1.	Saya memiliki ketepatan dalam bekerja	16	80	18	72	6	18	0	0	0	0	170
2.	Saya selalu teliti dalam bekerja	10	50	22	88	7	21	1	2	0	0	161
3.	Saya memiliki kerapihan dalam bekerja	15	75	17	68	7	21	1	2	0	0	166
4.	Saya memiliki kecepatan dalam menyelesaikan kerja ekstra	15	75	13	52	11	33	1	2	0	0	162
5.	Hasil kerja saya menentukan berapa jumlah intensif	10	50	14	56	13	39	2	4	1	1	150
6.	Saya selalu mencapai target kerja	9	45	21	84	9	27	1	2	0	0	158
7.	Kehadiran	9	45	14	56	15	45	2	4	0	0	150
8.	Taat terhadap peraturan perusahaan	11	55	21	84	7	21	1	2	0	0	162
9.	Adanya sanksi hukum di perusahaan	10	50	14	56	13	39	2	4	1	1	150
Rata-rata											158.77	

Rata-rata skor aktual pada variable kinerja karyawan PT Delta Multi Hade Sukses Cimareme adalah sebesar 158.77, dimana rata-rata skor aktual tersebut berada pada kategori baik, karena berada pada interval 136-167, sesuai dengan nilai bobot dan kategori yang telah ditetapkan. Indikator hasil kerja menentukan berapa jumlah intensif, indiktar kehadiran, dan indikator adanya sanksi hukum di perusahaan merupakan penilaian paling rendah dengan nilai skor 150. Maka dari itu, perusahaan harus lebih memperhatikan apa yang diinginkan dan tidak diinginkan oleh karyawan, apa yang membuat karyawan merasa senang dan juga sebaliknya, hal tersebut merupakan upaya untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan PT Delta Multi Hade Sukses.

Analisis Kuantitatif

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Berikut adalah ringkasan hasil analisis data.

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
--	-----------------------------	---------------------------	--	--

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.407	3.770		1.169	.250
	X1	.512	.108	.517	4.766	.000
	X2	.399	.101	.430	3.965	.000

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear yang mencerminkan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.407 + 0,512 X1 + 0.399 X2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,512 bernilai positif, artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,399 bernilai positif, artinya semakin baik motivasi maka akan semakin meningkat kinerja

Uji-t

Uji t digunakan untuk mengetahui secara individual pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Delta Multi Hade Sukses. Dalam penelitian signifikansi uji t dapat dilihat dari nilai signifikansinya dan perbandingan t hitung dan t tabel. T tabel yang diperoleh sebesar 1,687. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.17.

a. Variabel Disiplin Kerja

Hasil analisis menunjukkan t hitung untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 4,766 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi < 0,05 yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Multi Hade Sukses.

b. Variabel Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan t hitung untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 3,965 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi < 0,05 yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Multi Hade Sukses.

Uji F

ANOVA^a

a. Dependent Variable: Y

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	746.526	2	373.263	35.002	.000 ^b
	Residual	394.574	3	10.664		
	Total	1141.100	7			
			39			

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Delta Multi Hade Sukses. Nilai signifikansi yang diperoleh dalam uji F ini lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Delta Multi Hade Sukses.. Signifikansi uji F juga dapat dilihat dari perbandingan F hitung dan F tabel. F hitung yang diperoleh sebesar 35,002 dan F `tabel sebesar 3,25. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa F hitung > F tabel yang artinya disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Multi Hade Sukses.

Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.636	3.26560

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel kepemimpinan dan motivasi dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis seperti pada tabel 4.19, koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0.638 Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kinerja guru yang mampu diterangkan oleh kedisiplinan dan motivasi kerja sebesar 65.4% sedangkan sisanya 34.6% diterangkan oleh variabel-variabel diluar penelitian.

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden dapat dilihat pada tabel 4.14, secara keseluruhan variabel disiplin kerja dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 153,88 termasuk kategori baik. Indikator bekerja sesuai rencana dan jadwal mendapatkan nilai skor tertinggi yaitu sebesar 176 termasuk kategori sangat baik, sedangkan indikator adanya penurunan pangkat/jabatan saat melanggar peraturan merupakan penilaian paling rendah dengan nilai skor 134 termasuk kategori cukup baik. Walaupun semua nilai indikator variabel disiplin kerja sudah tergolong dalam kategori baik, namun ada beberapa karyawan tidak setuju terhadap

indikator adanya penurunan pangkat/jabatan saat melanggar peraturan. Sehingga indikator tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah.

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden dapat dilihat pada tabel 4.15, secara keseluruhan variabel motivasi kerja dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 151 termasuk kategori baik. Indikator memiliki rasa senang dalam bekerja mendapatkan nilai skor tertinggi yaitu sebesar 169 termasuk kategori sangat baik, sedangkan indikator berusaha mengungguli orang lain merupakan penilaian paling rendah dengan nilai skor 118 termasuk kategori tidak baik. Walaupun semua nilai indikator variabel disiplin kerja sudah tergolong dalam kategori baik, namun indikator berusaha mengungguli orang lain berada dalam kategori tidak baik, sehingga indikator tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden dapat dilihat pada tabel 4.16, secara keseluruhan variabel kinerja dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel kinerja sebesar 158,77 termasuk kategori baik. Indikator memiliki ketepatan dalam bekerja mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 170 termasuk kategori sangat baik, sedangkan indikator hasil kerja menentukan berapa jumlah intensif, indiktaro kehadiran, dan indikator adanya sanksi hukum di perusahaan merupakan penilaian paling rendah dengan nilai skor 150 termasuk kategori baik. Walaupun semua nilai indikator variabel kinerja sudah tergolong dalam kategori baik, namun ada beberapa indikator yang mempunyai nilai skor paling rendah.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tanggapan responden juga menunjukkan bahwa disiplin kerja sudah menjadi budaya kerja yang ditaati seluruh karyawan dan karyawan tampak dalam disiplin. Berdasarkan hasil regresi diperoleh persamaan $Y = 0.517X_1 + 0.430X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kenaikan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,517, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Multi Hade Sukses Cimareme.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Jeli dan Nata (2017) sebesar 74.8%, Nugrahanum dkk (2019) sebesar 64.6% menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan dalam Danang 2012:191). Dari analisis diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0.430 yang menunjukkan bahwa dengan kenaikan satu satuan motivasi kerja akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,430. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil ini sesuai dengan penelitian Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014) sebesar 55.1%, Kanti (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Multi Hade Sukses. Dari tabel 4.18 dapat dilihat nilai R Square adalah sebesar 0,654 atau 65,4%, yang artinya bahwa pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja secara simultan adalah sebesar 65,4%, sedang sisanya 34,6% dipengaruhi oleh variable-variabel lain.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Sugeng dkk (2013) sebesar 58%, Belti Juliyanti dan Onsardi (2020) sebesar 80,9% menyatakan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja karyawan PT Delta Multi Hade Sukses berada dalam kategori baik dengan rata-rata bobot aktual seluruh dimensi sebesar 153,88, yang berada pada interval 136-167, sesuai dengan nilai bobot dan kategori yang telah ditetapkan.
2. Motivasi Kerja karyawan PT Delta Multi Hade Sukses berada dalam kategori baik dengan rata-rata bobot aktual seluruh dimensi sebesar 151 yang berada pada interval 136-167, sesuai dengan nilai bobot dan kategori yang telah ditetapkan.
3. Kinerja karyawan PT Delta Multi Hade Sukses berada dalam kategori baik dengan rata-rata bobot aktual seluruh dimensi sebesar 158,77, yang berada pada interval 136-167, sesuai dengan nilai bobot dan kategori yang telah ditetapkan.
4. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dimana besar pengaruhnya adalah sebesar 0.517, yang artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,517 satuan.
5. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dimana besar pengaruhnya adalah sebesar 0.430, yang artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,430 satuan.
6. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 65,4%, sedang sisanya 34,6% dipengaruhi oleh variable-variabel lain.

Saran

1. Agar Disiplin Kerja dapat lebih ditingkatkan penulis menyarankan agar bagian HRD lebih mensosialisasikan standar operasional dan prosedur (SOP) terkait dengan masalah kedisiplinan.
2. Agar Motivasi Kerja dapat lebih ditingkatkan, maka penulis menyarankan agar pihak manajemen perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan para karyawannya, seperti pemberian bonus, insentif, dan lain-lain.
3. Agar Kinerja dapat lebih ditingkatkan, maka penulis menyarankan agar pihak manajemen perusahaan untuk menerapkan sistem reward and punishment, sehingga target yang diberikan dapat tercapai dan pegawai mau menerima arahan dengan baik.
4. Agar Disiplin Kerja dapat berpengaruh lebih baik lagi terhadap kinerja, maka sebaiknya perusahaan lebih mensosialisasikan kembali SOP terkait masalah

- kedisiplinan dan menerapkan sistem reward and punishment
5. Agar Motivasi Kerja dapat berpengaruh lebih baik lagi terhadap kinerja, maka sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan.
 6. Agar Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dapat berpengaruh lebih baik lagi terhadap kinerja, maka sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan SOP terkait kedisiplinan, kesejahteraan karyawan, dan menerapkan

DAFTAR PUSTAKA

- Desfit Triyadi, I. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer .
- Erpurini, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan CV. Tirta Bening AMDK Kabupaten Cianjur. Jurnal Ekonomi Perjuangan.
- Hasibuan, M. S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta: Cetakan Kelima Belas.
- Hasibuan, M. S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara Jakarta : Cetakan Ketujuh Belas .
- Kusumah, R. M. (2017). PERANAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN DI BAGIAN PRODUKSI PT FRAMAS INDONESIA. Jurnal Indonesia Membangun .
- Mangkunegara, A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, M. I. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 1-18.
- Pasim, U. N. (2022). Pedoman Penulisan Skripsi . Bandung.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Administrasi . Bandung: Cetakan Keempat Belas : Alfabeta .
- Widayaningtyas, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten). Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI).
- Belti Juliyanti, O. O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu.
Jurnal Manajemen .

Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, , 12.

Sindi Larasati, A. G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol. 13 No. 4.

SUGENG, A. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL PIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA SDM PT. KAI (PERSERO) DAOP .

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Administrasi . Bandung: Cetakan Keempat Belas : Alfabeta