

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRAMUBAKTI DI PT SHINTA UTAMA

Novard Weken¹ dan Rita Intan Permatasari²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

^{1,2}*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*

¹weken.novard@gmail.com, ²rpermatasari@unsurya.ac.id

Abstrak

Pentingnya sumber daya manusia terhadap proses pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, maka perusahaan harus berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan kerja mereka. Karyawan dengan kemampuan kerja yang baik pasti memiliki kinerja yang baik pula, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pramubakti di PT. Shinta Utama dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 195 karyawan dan sampel 60 karyawan berdasarkan metode Purposive Sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner google form dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pramubakti di mana semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan. 2) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Pramubakti. menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin baik kinerja karyawan. 3) Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 98,4%. Sedangkan sisanya sebesar 1,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang menghimpun orang-orang yang disebut sebagai karyawan atau pegawai untuk menjalankan aktivitas usaha di dalam perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia terhadap proses pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, maka perusahaan harus berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan kerja mereka. Karyawan dengan kemampuan kerja yang baik pasti memiliki kinerja yang baik pula, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Hal ini dapat diketahui dari penilaian kinerja karyawan PT Shinta Utama tahun 2021 – 2022 pada tabel 1

Tabel 1. Standar Penilaian Kinerja Karyawan

Kriteria	Penilaian	Unsur Penilaian	Tahun 2021	Tahun 2022
Ketepatan Penyelesaian Tugas	1. Sangat Baik	>91	14	9
	2. Baik	76 - 90	12	6
	3. Cukup	61 - 75	9	15
	4. Kurang	51 - 60	6	6
	5. Sangat Kurang	<50	13	12
Keseuaian Jam Kerja	1. Sangat Baik	>91	11	15
	2. Baik	76 - 90	10	9
	3. Cukup	61 - 75	12	17
	4. Kurang	51 - 60	8	6
	5. Sangat Kurang	<50	12	10
Tingkat Kehadiran	1. Sangat Baik	>91	10	12
	2. Baik	76 - 90	14	9
	3. Cukup	61 - 75	13	10
	4. Kurang	51 - 60	12	6
	5. Sangat Kurang	<50	6	14
Kerjasama	1. Sangat Baik	>91	12	14
	2. Baik	76 - 90	9	11
	3. Cukup	61 - 75	5	11
	4. Kurang	51 - 60	8	6
	5. Sangat Kurang	<50	7	3
Kebersihan Area Kerja	1. Sangat Baik	>91	11	8
	2. Baik	76 - 90	9	5
	3. Cukup	61 - 75	5	16
	4. Kurang	51 - 60	10	6
	5. Sangat Kurang	<50	6	4

Sumber : Standar penilaian kinerja karyawan PT Shinta Utama

Adapun penilaian kinerja karyawan yang dilakukan setiap bulan oleh PT Shinta Utama, berdasarkan dengan standar penilaian yang telah ditetapkan, dapat di lihat pada tabel 2.

Tabel 2 Penilaian Kinerja Karyawan PT Shinta Utama Tahun 2021-2022

Tahun	Periode	Insentif Produktivty				
		Nilai 5	Nilai 4	Nilai 3	Nilai 2	Nilai 1
2021	Q 1 (Jan - Mar)	9	12	10	15	14
	Q 2 (Apr - Juni)	14	9	13	14	10
	Q 3 (Juli - Sept)	17	12	12	10	9
	Q 4 (Okt - Des)	18	21	9	6	6
Jumlah		58	54	44	45	39
2022	Q 1 (Jan - Mar)	12	10	13	10	15
	Q 2 (Apr - Juni)	15	8	20	9	8
	Q 3 (Juli - Sept)	21	12	15	6	6
	Q 4 (Okt - Des)	10	10	21	5	14
Jumlah		58	40	69	30	43

Sumber : Penilaian kinerja karyawan PT Shinta Utama tahun 2020-2022

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pramubakti PT Shinta Utama yang mendapat nilai 5 pada tahun 2021 kuartal pertama ada 9 karyawan, lalu pada kuartal kedua 14 karyawan lalu pada kuartal 3 sebesar 17 karyawan dan kuartal ke 4 sebesar 18 karyawan. Dan yang mendapat nilai 5 pada tahun 2022 kuartal pertama ada 12 karyawan, lalu pada kuartal kedua 15 karyawan lalu pada kuartal 3 sebesar 21 karyawan dan kuartal ke 4 sebesar 10 karyawan. Namun meski setiap tahun dilakukan penilaian kinerja karyawan dan selalu terdapat karyawan yang masuk ke dalam kriteria sangat baik, namun saat dilakukan penelitian lebih lanjut ditemukan fakta dilapangan masih terdapat karyawan yang belum mencapai hasil kinerja dan target kerja yang baik.

Selain harus memiliki kinerja yang baik karyawan dituntut harus memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja, ketidakdisiplinan di perusahaan dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga pekerjaan atau tugas yang sudah diberikan tidak dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sehingga kurangnya rasa tanggung jawab kepada tugasnya tersebut.

Kehadiran karyawan dalam jam kerja kurang adanya perhatian khusus dari atasan sehingga karyawan menjadi terbiasa untuk melakukan keterlambatan dalam kerja sehingga berdampak pada disiplin kerja yang kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut:

Tabel 3
Data Absensi Karyawan Pramubakti PT Shinta Utama Tahun 2021 – 2022

Tahun 2022						Tahun 2021				
Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				Absensi				
		Tanpa Keterangan	%	Terlambat	%	Tanpa Keterangan	%	Terlambat	%	
Januari	60	5	8	23	38	2	3	12	20	
Februari	60	8	13	15	25	2	3	10	17	
Maret	60	6	10	18	30	1	2	9	15	
April	60	2	3	20	33	1	2	7	12	
Mei	60	5	8	11	18	2	3	7	12	
Juni	60	2	3	9	15	3	5	6	10	
Juli	60	4	7	12	20	4	7	5	8	
Agustus	60	4	7	14	23	2	3	8	13	
September	60	2	3	9	15	1	2	5	8	
Oktober	60	8	13	15	25	2	3	10	17	
November	60	2	3	18	30	3	5	6	10	
Desember	60	2	3	17	28	2	3	6	10	
Jumlah rata-rata dalam 1 tahun		4	7	15	25	2	3	8	13	

Sumber : Divisi HR PT Shinta Utama tahun 2021 - 2022

Berdasarkan data yang didapat dalam tabel 3 diatas terlihat bahwa absensi karyawan pramubakti tahun 2021 - 2022 terdapat kecenderungan disiplin yang menurun, hal ini dapat dilihat dari ketaatan terhadap pemanfaatan waktu. Ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan terhadap waktu kehadiran masih sangat rendah, kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja, dimana pekerjaan karyawan yang tidak masuk tersebut akan digantikan oleh karyawan lain yang berarti ada pekerjaan tambahan yang membuat pekerjaan pokok tidak bisa dikerjakan secara maksimal yang dapat menghambat aktivitas operasional perusahaan.

Selain disiplin yang diterapkan dalam perusahaan pastinya para karyawan membutuhkan motivasi agar memiliki potensi lebih baik dari sebelumnya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pemberian motivasi kerja bagi karyawan PT. Shinta Utama juga diberikan dalam bentuk reward berupa piagam penghargaan dan insentif atau pemberian bonus bilamana kinerja yang dilakukan baik dan memuaskan, dengan pemberian motivasi kerja seperti itu diharapkan bagi karyawan dapat bersaing secara sehat untuk menunjukkan prestasinya dengan skill yang dimiliki.

Dalam penelitian tersebut, penelitian mengambil indikator dari motivasi kerja yaitu balas jasa atau pemberian penghargaan dapat dilihat dari Tabel 4

Tabel 4 Pemberian Reward kepada karyawan Pramubakti PT Shinta Utama Periode Tahun 2021-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria				
		Sangat Baik (Nilai 5)	Baik (Nilai 4)	Cukup (Nilai 3)	Kurang (Nilai 2)	Sangat Kurang (Nilai 1)
2021	60	58	54	44	45	39
2022	60	58	40	69	30	43

Sumber : Divisi HR PT Shinta Utama, Tahun 2022

Pada tabel 4 menunjukan bahwa selama tahun 2021-2022 pemberian reward terhadap karyawan pramubakti PT Shinta Utama mampu merespon tingkat disiplin kerja karyawan, pemberian reward berupa piagam penghargaan dan insentif berupa sejumlah uang diberikan kepada 58 karyawan dengan kriteria sangat baik (nilai 5), dan untuk kriteria penilaian baik (nilai 4), cukup (nilai 3), kurang (nilai 2) serta sangat kurang (nilai 1) tidak mendapatkan reward dari perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Puspita & Widodo (2020) (dalam Mangkunegara2017:75), dimensi kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja, dengan indikator kerapihan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja, dengan indikator kecepatan dan kepuasan.
3. Tanggung jawab, dengan indikator hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana dan prasarana.
4. Kerjasama, dengan indikator kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.
5. Inisiatif, dengan indikator kemandirian dan tanggung jawab.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Afandi (2018:21) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua pegawai yang bekerja pada suatu organisasi adalah:

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
 - Masuk kerja tepat waktu
 - Penggunaan waktu secara efektif
 - Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:
 - Mematuhi peraturan
 - Target pekerjaan
 - Membuat laporan kerja

Motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2016: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Uno (2012:72) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang terlihat dari dimensi faktor internal dan dimensi faktor eksternal sebagai berikut:

1. Faktor Internal
2. Faktor Eksternal

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi, yaitu sebagai berikut :

1. Balas Jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Shinta Utama yang beralamatkan di Gedung Menara Tekno, Jl. KH. Fachrudin No. 19, Kel. Kampung Bali, Kec. Tanah Abang, Kota Administrasi Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10250. Penelitian ini dilaksanakan selama 8 bulan , dari bulan Juli 2023 sampai dengan Febuari 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Shinta Utama dengan jumlah karyawan 195 orang.. Sample yang akan digunakan adalah karyawan pramubakti PT Shinta Utama sebanyak 60 orang yang akan menjadi responden.

Jenis dan Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian menggunakan jenis data Kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer data yang di dapat melalui wawancara dan kuesioner sedangkan data Sekunder data yang di ambil dari buku,jurnal,dan laporan ilmiah.

Variabel Penelitian

Kuantitatif, yang mengemukakan metode penelitian deskriptif maupun korelasional. Penelitian ini mendeskripsikan hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pramubakti di PT Shinta Utama.

Metode Pengumpulan Data

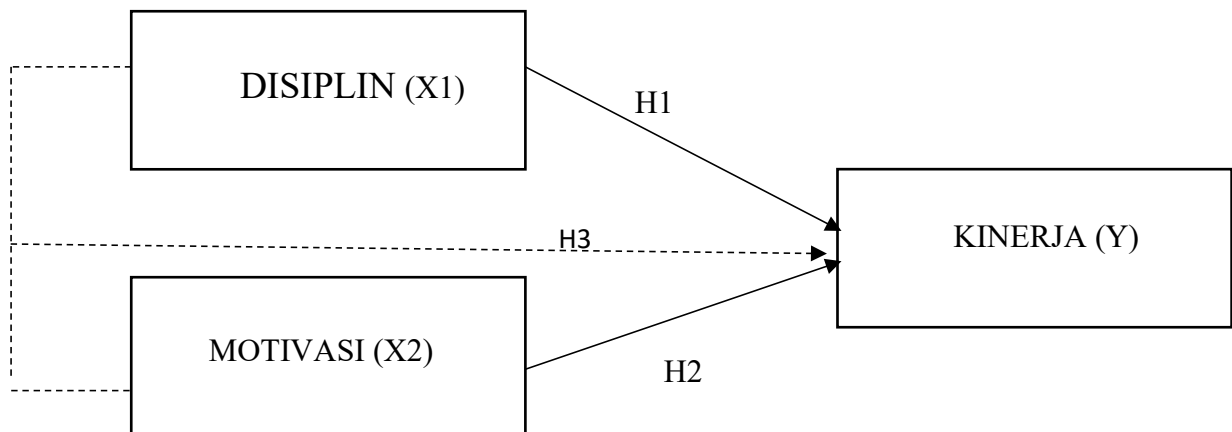
Penelitian ini menggunakan pengumpulan data dengan cara pengamatan, menyebarkan kuesioner dan wawancara untuk 60 karyawan dan pada responden hanya memilih jawaban yang paling tepat. Responden menggunakan metode pengukuran data skala likert yang yang diri dari 5 skala poin yaitu pernyataan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah asosiatif dengan analisis statistik. Kemudian pengolahan data dibantu dengan menggunakan software IBM SPSS versi 26.0 untuk memudahkan dalam melakukan perhitungan statistik sehingga diperoleh hasil dari variabel-variabel yang diteliti.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori tersebut yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, Maka dapatlah dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini yang dapat ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan :

—————> : Menunjukkan pengaruh secara parsial

- - - - -> : Menunjukkan pengaruh secara simultan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.750	1.378			.544	.588
DISIPLIN_KERJA	.661	.113	.656	5.838	.000	
MOTIVASI_KERJA	.336	.112	.338	3.006	.004	

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

$$Y = 0,750 + 0,661X_1 + 0,336X_2 + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,750 menyatakan bahwa koefisien Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai 0, maka diperoleh nilai Kinerja sebesar 0,750.
2. X1 : Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,661, dan sig <0,05. Artinya, variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,661. Atau jika kenaikan satu satuan variabel Disiplin Kerja, maka peningkatan pada Kinerja sebesar 0,661 satuan.
3. X2 : Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,336, dan sig <0,05. Artinya, variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,336. Atau jika kenaikan satu satuan variabel Motivasi Kerja, maka peningkatan pada Kinerja sebesar 0,336 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.750	1.378			.544	.588
DISIPLIN_KERJA	.661	.113	.656	5.838	.000	
MOTIVASI_KERJA	.336	.112	.338	3.006	.004	

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

1. Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah sebesar 5,838 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yakni sebesar 2,002. Selanjutnya pada nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\text{sig} < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja, atau H_{a1} diterima. Artinya disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa nilai t hitung variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,006 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yakni sebesar 2,002. Selanjutnya pada nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari $\text{sig} < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja, atau H_{a2} diterima. Artinya motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13285.082	2	6642.541	1762.267	.000 ^b
	Residual	214.851	57	3.769		
	Total	13499.933	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, DISIPLIN_KERJA

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 1762,267 atau lebih besar dari F tabel yakni 3,1588 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $< 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.984	.984	1.941

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, DISIPLIN_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,984 atau 98,4%. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 98,4%. Sedangkan sisanya sebesar 1,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi, kepuasan kerja dan lain-lain. Pengaruh tersebut terhitung besar, sebab nilai persentasenya mendekati 100%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada uji t yang menunjukkan nilai t hitung variabel Disiplin Kerja adalah 5,838 lebih besar dari nilai t tabel yakni sebesar 2,002, dan sig 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja, atau H_0 diterima. Artinya disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil tabel distribusi tanggapan responden yang paling tinggi untuk variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 252 pada butir pernyataan nomor 6 yaitu “saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu” dengan indikator penggunaan waktu secara efektif. Artinya, karyawan pramubakti di PT Shinta Utama sangat setuju bahwa untuk memiliki kinerja yang baik setiap karyawan harus memiliki disiplin waktu yang baik dengan menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan penggunaan waktu secara efektif. Selain itu hasil tabel distribusi tanggapan responden yang paling tinggi untuk variabel kinerja karyawan sebesar 236 pada butir pernyataan nomor 1 yaitu “Setiap karyawan dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan” dengan indikator kerapihan.

Ini memberikan penegasan dan interpretasi tentang pentingnya Disiplin Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat dari butir pernyataan nomor 6 pada variabel Disiplin Kerja, jika menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu maka karyawan dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik. Dengan memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka semakin baik juga kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan pramubakti.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka semakin baiknya tingkat kesadaran dan kesediaan karyawan pramubakti pada kedisiplinan karyawan dalam hal absensi, akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mengurangi pemberian punishment terhadap karyawan..

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Rayyan & Atik Budi Paryanti (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta yang menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pramubakti Di PT. Shinta Utama, maka H_{a2} diterima. Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan statistik pada uji t yang menunjukkan nilai t hitung variabel Motivasi Kerja adalah 3,006 lebih besar dari nilai t tabel yakni sebesar 2,002, dan sig 0,004 dimana nilai tersebut $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja, atau H_{a2} diterima. Artinya motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil tabel distribusi tanggapan responden yang paling tinggi untuk variabel motivasi kerja yaitu sebesar 249 pada butir pernyataan nomor 8 dan 16 yaitu “Saya senang bekerja di perusahaan ini karena tata letak ruangan yang rapih” dan “Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi” dengan indikator fasilitas kerja dan pengakuan dari atasan. Artinya, karyawan pramubakti di PT Shinta Utama sangat senang bekerja di perusahaan ini dan juga sangat senang dengan pujian yang diberikan oleh atasan untuk memotivasi agar bekerja lebih baik lagi.

Selain itu hasil tabel distribusi tanggapan responden yang paling tinggi untuk variabel kinerja karyawan sebesar 236 pada butir pernyataan nomor 1 yaitu “Setiap karyawan dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan” dengan indikator kerapihan.

Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi tentang pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari butir pernyataan nomor 8 dan 16 pada variabel motivasi kerja, jika perusahaan menciptakan suasana yang nyaman dengan tata letak ruangan yang baik dan selalu memberikan pujian terhadap karyawan, artinya anggota akan bertahan lama ditempat ia bekerja sehingga anggota tersebut memiliki kinerja yang tinggi terhadap unit kerja sesuai pada butir pernyataan nomor 4 pada variabel kinerja anggota yaitu unit kerja ini memiliki arti yang sangat besar untuk saya.

Maka semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh PT Shinta Utama, maka akan semakin baik tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pramubakti untuk menyelesaikan segala pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Menurut Sutrisno (2016: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Eksan (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan hasil bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa H_{a3} diterima. Artinya disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik disiplin kerja dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan pramubakti PT. Shinta Utama.

H_{a3} tercermin dari nilai koefisien determinasi yang menghasilkan angka koefisien regresi sebesar 98,4% yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 98,4% terhadap Kinerja. Mengingat pentingnya sumber daya manusia terhadap proses pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, maka perusahaan harus berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan kerja mereka. Karyawan dengan kemampuan kerja yang baik pasti memiliki kinerja yang baik pula, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya..

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasim, Astry Novitasary, Puja Pauziah Oktavia, Fanny Indah Lestari, Muhammad Fadli, Ahmad Miftah Sobari (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka disimpulkan sebagai berikut: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pramubakti PT. Shinta Utama. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pramubakti PT. Shinta Utama. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pramubakti PT. Shinta Utama sebesar 98,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Ahmad Rayyan, A. B. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Ansory, M. M., & Indrasari, S. T. (n.d.). MM (2018). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ariani, H. P., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 53–66.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- Edison Emron, A. Y. & K. I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi/ Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah* (1st ed.). Alfabeta.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Ghozali, I. (2013). aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro. *Information Technology*, 2(2).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)(Revisi ed.). *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Lina, L., Hutasoit, M. E., Hutabarat, J. A., & Agustina, T. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur TBK, Medan. *Jurnal Edueco*, 6(1), 122–127.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). *PT. Remaja Rosdakarya*.

- Noor, J. (2011). Metodologi penelitian. *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 1*(1), 31–41.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (n.d.). A. 2015, Perilaku Organisasi, Edisi 16, Edisi Bahasa Indonesia, Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. *Salemba Empat, Jakarta*.
- Saputra, E. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil Finance Cabang Malang*. STIE MAHARDHIKA.
- Sari, A. E. P. (2013). *Hubungan komitmen organisasi dan niat berpindah pekerjaan (turnover intention) pada karyawan hotel di Kota Malang*. Universitas Negeri Malang.
- Silaen, S. (2018). Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis. *Bogor: In Media, 23*.
- Siregar, S. (2015). *Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & spss*.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan, 67*.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8). *Jakarta: Kencana*.
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen, 5*(2), 1–11.
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 NIAS. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10*(4), 1417–1435.