

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jati Sungkai Estetika

Niki Andre Lauda

Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: Nikilaudaa765@gmail.com

Ekonomi Dan Bisnis
e-mail: 64200365@bsi.ac.id

| | | |
|------------|------------|------------|
| Diterima | Direvisi | Disetujui |
| 24-10-2024 | 25-10-2024 | 26-10-2024 |

Abstrak -

NIKI ANDRE LAUDA (64200365), PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PT JATI SUNGKAI ESTETIKA.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jati Sungkai Estetika. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarikan kepada 80 karyawan. Variabel yang diteliti meliputi motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan sebesar 99,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 99,5%. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjelaskan 99,7% variasi dalam kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan harus fokus pada peningkatan motivasi dan disiplin kerja untuk mencapai kinerja optimal. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya pengembangan program motivasi dan penegakan disiplin kerja yang konsisten untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi bagi studi lanjutan untuk mengeksplorasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan serta penerapan metode analisis yang lebih kompleks..

Kata Kunci: Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja karyawan, PT Jati Sungkai Estetika

PENDAHULUAN

Manajemen adalah ilmu yang mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi, sehingga harus dikembangkan kemampuannya.

Menurut Handoko, manajemen sumber daya manusia meliputi .

manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Sumber daya manusia yang handal sangat dibutuhkan, terutama di era globalisasi. Organisasi mengharapkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam organisasi, karena seluruh visi, misi, dan operasionalnya diurus dan

dijalankan oleh manusia. Manusia menjadi faktor

strategis yang menentukan keberhasilan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas pekerja. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan dukungan kinerja yang baik dari karyawan. Untuk mencapai kinerja yang lebih produktif, karyawan harus mendapatkan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Motivasi menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja. Motivasi mengacu pada perilaku yang berorientasi pada tujuan dan mencakup proses untuk memulai, mempertahankan, atau mengubah aktivitas kerja. Motivasi bertujuan untuk

meningkatkan kinerja, kesejahteraan, kreativitas, loyalitas, dan disiplin karyawan, serta mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja berkaitan dengan sikap hormat,

ketaatan, dan penerapan peraturan. Disiplin penting untuk memastikan produktivitas dan konsistensi karyawan. Disiplin yang baik akan menghasilkan karyawan yang tepat waktu dan konsisten dalam menyelesaikan tugas. Bagi perusahaan, disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas, sementara bagi karyawan, akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei, yang sesuai dengan tujuan untuk mengkaji hubungan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Menurut Indra Ari Irvan (2023), penelitian kuantitatif adalah kajian ilmiah yang menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk mengevaluasi hubungan antar variabel. Penelitian ini berfokus pada karyawan PT Jati Sungkai Estetika, sebuah perusahaan di industri furnitur, dan bertujuan untuk manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Sumber daya manusia yang handal sangat dibutuhkan, terutama di era globalisasi. Organisasi mengharapkan Karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam organisasi, karena seluruh visi, misi, dan operasionalnya diurus dan dijalankan oleh manusia. Manusia menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas pekerja. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan dukungan kinerja yang baik dari karyawan. Untuk mencapai kinerja yang lebih produktif, karyawan harus mendapatkan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Motivasi menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja. Motivasi mengacu pada perilaku yang berorientasi pada tujuan dan mencakup proses untuk memulai, mempertahankan, atau mengubah aktivitas kerja. Motivasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja, kesejahteraan, kreativitas, loyalitas, dan disiplin karyawan, serta mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja berkaitan dengan sikap hormat, ketaatan, dan penerapan peraturan. Disiplin penting untuk memastikan produktivitas dan konsistensi karyawan.

Disiplin yang baik akan menghasilkan karyawan yang tepat waktu dan konsisten dalam menyelesaikan tugas. Bagi perusahaan, disiplin kerja

akan meningkatkan produktivitas, sementara bagi karyawan, akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

penelitian ini benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam pengujian validitas, jika rhitung lebih besar dari rtabel, item pertanyaan dianggap valid. Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dan variabel lainnya, seluruh item dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dari rtabel. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha menunjukkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan juga reliable, dengan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0.7, menandakan konsistensi jawaban responden. Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa distribusi data residual mengikuti pola distribusi normal, yang merupakan syarat dalam analisis regresi. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena nilai probabilitas lebih besar dari 0.05. Selain itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu dalam sebaran titik-titik residual, yang menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas juga dilakukan, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0.1 dan VIF lebih kecil dari 10, menandakan tidak ada multikolinearitas di antara variabel. Dalam analisis regresi linear berganda, persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara individu tidak signifikan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Meskipun demikian, secara keseluruhan, model regresi yang melibatkan kedua variabel independen tersebut signifikan dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y). Uji koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan sebagian besar variabilitas dalam data, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jati Sungkai Estetika. Motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 99.2% terhadap variabilitas kinerja karyawan setelah mengendalikan disiplin kerja, sementara disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 99.5% setelah mengendalikan motivasi kerja. Secara simultan, kombinasi kedua variabel ini menjelaskan 99.7% variasi dalam kinerja karyawan,

REFERENSI

Arif, M., & Firdaus, M. A. (2020), PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In Rachmatullaily Tinakartika Rinda Jurnal Manager (Vol. 3, Issue 3).
<http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
Bob Alexandro Hutagalung. (2022). ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA (PENELITIAN LITERATURE REVIEW

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA), 3(1), 2022.

<https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>

C dan Pracoyo, P. F., Motivasi Kerja, P., Kerja Dan, D., & Feyga Candi Permana, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja. Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial

Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan, 7, 80-89.

Eka, O., Uin, F., Malik, M., & Malang, 1. (2023). PERSEPSI DAN SIKAP SISWA

SMA/SEDERAJAT TERHADAP BIMBINGAN KONSELING DI

SEKOLAH. 1 Gede Oki Satria Wirawan. (2022). PENGARUH DISIPLIN

KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI

SAVAYA BALL Jurnal Mahasiswa Pariwisata Dan Bisnix. 1.