

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA

Tini Juartini *)

***) Dosen Program Studi Teknik Industri FT-UNKRIS
Alamat :Kampus UNKRIS Jatiwaringin Jakarta Timur
Email : tjuartini110@gmail.com**

***Abstract :** This study derived from problems where formulation to want to know influence motivation and discipline employees of pt work on performance PT. Securindo Packatama Indonesia. Object the employees of PT. Securindo Packatama Indonesia. It is the type of the kind of research by using the method quantitative research survey and data collection. In this research researchers used primary data obtained directly from respondents uses the chief questionnaire (questions) written given to respondents and distributed to all the employees PT. Securindo Packatama Indonesia. The sample used is a technique that sample saturated sample if all members of the technique was used as a population sample, Methods of data analysis using partially and simultaneous linear regression. It can be concluded that an employee of PT. Securindo Packatama Indonesia need motivation and work to improve their performance and discipline employees so we can achieve the objectives and targets the company well.*

***Keywords:** Motivation, work discipline and employee performance*

PENDAHULUAN

Motivasi kerja sangat penting bagi dunia pekerjaan, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan motivasi yang kuat, daya dorongnya pun kuat juga untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Motivasi dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan kemampuan management dalam memenuhi kebutuhan pegawai, memberikan perhatian terhadap bawahannya dan menganggap pegawai sebagai insan yang tidak semata-mata sebagai karyawan. Menggerakkan motivasi kerja karyawan merupakan tugas yang tidak sederhana. Faktor yang mempengaruhi banyak dan beragam, semakin banyak faktor kerja yang mempengaruhi motivasi kerja terpenuhi, maka semakin tinggi semangat kerja karyawan yang bersangkutan.

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan pada diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Motivasi kerja tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja disaat motivasi kerja karyawan menurun. Meningkatkan motivasi kerja biasa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

Masih banyak yang perlu dilakukan management PT. Securindo Packatama Indonesia guna meningkatkan kinerja yang baik agar dapat menghasilkan pekerja-pekerja yang handal di bidang masing-masing, salah satunya harus dilakukannya ialah terus

menerus memberikan motivasi agar para karyawannya bekerja sesuai apa yang diharapkan perusahaan dan mengikuti standar operasional kerja di perusahaan tersebut.

Di Indonesia, PT. Securindo Packatama Indonesia telah melayani negeri ini sejak tahun 1992 dan telah memiliki lokasi parkir yang tersebar di berbagai kota di Indonesia yakni Jabodetabek, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Malang, Jambi, Pekanbaru, Samarinda, Manado, Palu dan Makassar. Perusahaan ini bergerak di bidang pelayanan jasa perparkiran, khususnya pada wilayah DKI Jakarta, yang banyak sekali perkantoran, hotel, mall dan tempat wisata yang memerlukan jasa pelayanan parkir yang berkualitas seperti salah satunya PT. Securindo Packatama Indonesia yang memunculkan karyawan-karyawan yang berkualitas di bidang perparkiran.

Dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang jasa khususnya perparkiran yang bermunculan seperti PT. Best Parking, PT. ISS Parking, PT. Kualiti Parking dan Setral Parking, maka akan menjadi tantangan bagi PT. Securindo Packatama Indonesia agar tetap bersaing dengan perusahaan-perusahaan tersebut sehingga selalu menjadi yang terbaik. Untuk meningkatkan kualitas, perusahaan melakukan motivasi dan disiplin kerja, agar kinerja karyawan lebih baik dan kualitasnya juga membaik. Dengan kualitas kinerja karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya.

Pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Securindo Packatama Indonesia saat ini masih terbilang rendah yaitu dilihat dari beberapa hal antara lain. Masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja. Masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan, serta Tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi.

Padahal disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan dan ini sangat penting bagi perusahaan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan sehingga memperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaan, disiplin kerja merupakan faktor penting dalam pekerjaan tersebut.

PT. Securindo Packatama Indonesia memiliki banyak karyawan yang tersebar khususnya di wilayah DKI Jakarta. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pelayanan jasa perparkiran yang ada diseluruh Indonesia. Khususnya pada wilayah DKI Jakarta, yang banyak sekali perkantoran, hotel, mall dan tempat wisata yang memerlukan jasa pelayanan parkir yang berkualitas seperti salah satunya PT. Securindo Packatama Indonesia yang memunculkan karyawan-karyawan yang berkualitas di bidang perparkiran. Dalam hal ini seringkali karyawan dituntut kinerjanya, karena karyawan perusahaan ini turun langsung ke lapangan, dengan begitu karyawan perlu memperhatikan kondisi yang sangat membutuhkan kekuatan fisik tersebut, terlihat dari hal ini karyawan bermalasan dalam bekerja dan sering terlihat mangkir dari pekerjaannya. Karyawan pun sering melakukan kesalahan dalam pengimputan kendaraan roda dua ataupun roda empat pada saat dimana kondisi ditempat kerja karyawan terbilang sibuk dan membutuhkan konsentrasi yang sangat tinggi. Dalam hal ini, permasalahan kinerja karyawan sering terjadi khususnya karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia.

Kinerja karyawan dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi perusahaan tersebut. Permasalahan penting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh

karena itu, pemberian penelitian sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Karakteristik individu yang dimiliki seorang pegawai pemberian remunerasi dan karakteristik pekerjaan yang dijalankan pegawai merupakan unsur penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Namun, tiga unsur tersebut pada hakikatnya bertujuan membangun motivasi kerja, sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi akan menjamin pencapaian kinerja yang diharapkan. Hal ini berarti bahwa suatu organisasi harus mampu membangun dan mempertahankan motivasi pegawai. Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2016).

Menurut Hamali, (2018) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Syaifuddin. (2018) motivasi kerja merupakan daya penggerak seseorang melakukan sesuatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya.

Syaifuddin, (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, yakni: 1) Karakteristik individu; Karakteristik individu dapat dilihat melalui minat, sikap dan kebutuhan. Adanya karakteristik individu yang berupa minat yang tinggi, sikap yang baik serta adanya kebutuhan maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. 2) Karakteristik Situasi Kerja; Karakteristik situasi kerja tercermin melalui lingkungan kerja langsung (*immediate work environment*) dan tindakan organisasi (*organizational action*). Lingkungan kerja langsung meliputi sikap dan tindakan dari rekan kerja dan *supervisor* serta iklim atau suasana yang tercipta.

Menurut Hamali. (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut: 1) Kebutuhan Fisiologis; Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. 2) Kebutuhan Rasa Aman; Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. 3) Kebutuhan Rasa Memiliki (Sosial); Kebutuhan rasa aman (sosial) adalah kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. 4) Kebutuhan Harga Diri; Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain. 5) Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri; Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Disiplin Kerja

Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi

norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sinambela (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu menurut Sutrisno, (2016) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditetapkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Terdapat 2 (dua) jenis bentuk disiplin kerja menurut Sinambela (2017) yaitu: 1) Disiplin Preventif; Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. 2) Disiplin Korektif; Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Sutrisno, (2016) disiplin kerja terbagi 4 indikator diantaranya adalah: 1) Taat terhadap aturan waktu; Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. 2) Taat terhadap aturan perusahaan; Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. 4) Taat terhadap peraturan lainnya; Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang karyawan tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Edison dan Anwar (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Edison dan Anwar (2017) manajemen kinerja

dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim.

Berikut ini merupakan 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Bintoro dan Daryanto (2017) diantaranya: 1) Fasilitas Kantor; Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan anda. Jika anda adalah seorang Start-up yang baru saja memulai usaha, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan karyawan sehingga mereka tahu dan siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai. 2) Lingkungan kerja; Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruangan kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan anda. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja mereka tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari-hari. 3) Prioritas Kerja; Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian membiarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah anda tentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan. Jika memang ada pekerjaan penting yang harus anda berikan kepada karyawan, maka anda harus menggeser deadline pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu. 4) Supportive Boss; Sebagai atasan yang baik anda harus “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang anda kerjakan. Anda juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasa ilmunya, sebab jika suatu saat anda membutuhkan skill tersebut anda bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan anda. 5) Bonus; Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat anda berikan kepada karyawan anda yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang anda harapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan anda yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 (lima) indikator yaitu: 1) Kualitas; Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas; Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan Waktu; Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas; Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian; Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai

komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia dengan sampel berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam metode ini adalah melakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 54 responden tentang instrument motivasi, dengan jumlah 5 pernyataan; instrumen disiplin kerja 4 pernyataan dan instrumen kinerja karyawan 5 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r tabel 0,268.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajekan atau konsistensi alat ukur yang biasanya digunakan kuesioner. Alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. (Priyatno, 2018), untuk mengukur reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* (α). Apabila nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan adalah > 0.60 , maka alat ukur yang digunakan pada penelitian ini dianggap reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0.828	Reliabel
Disiplin Kerja	0.789	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.846	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* 0,60 lebih kecil dari variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 2: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Motivasi	0,851	0,724	6,018	0,539	0,000	0,05
Disiplin Kerja				0,316	0,018	
Pengujian Signifikan					0,000	
F hitung > F tabel = 68,676 > 3,179						
Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan						
Sumber: data diolah 2021						

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung sebesar 68,676 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,179, maka F hitung lebih besar dari F tabel ($68,676 > 3,179$), artinya secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia, atau dengan menggunakan F signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.724, artinya motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 72,4% kepada kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 27,6% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 6,018 + 0,539 (X_1) + 0,316 (X_2)$$

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada tingkat nyata 99%. Koefisien motivasi sebesar 0,539 artinya jika ada peningkatan motivasi, maka kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,316, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja, maka kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi motivasi tidak berubah.

Analisis regresi linear sederhana

Tabel 3: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Motivasi	0,835	0,697	7,428	0,718	0,000	0.05
Pengujian Signifikan						
t hitung > t tabel = 10,927 > 1,989						
Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan						
Sumber: data diolah 2021						

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.697, artinya motivasi memberikan kontribusi sebesar 69,7% kepada kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 30,3% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 7,428 + 0,718 (X_1)$$

Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$, hasilnya adalah t tabel = 1,989. Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa nilai t hitung = 10,927 > t tabel 1,989, dapat diartikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia. Koefisien motivasi sebesar 0,718, artinya jika ada peningkatan motivasi, maka kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia akan meningkat.

Tabel 4: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Disiplin Kerja	0,750	0,562	7,828	0,854	0,000	0.05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 8,172 > 1,989

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.562, artinya disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 56,2% kepada kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 43,8% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 7,828 + 0,854 (X_2)$$

Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$, hasilnya adalah t tabel = 1,989. Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa nilai t hitung = 8,172 > t tabel 1,989, dapat diartikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,854, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja, maka kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia akan meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Purnomo, *et al*, (2017), dan Eka (2021) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan motivasi mendorong meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan telah memberikan jaminan sosial yang berguna buat karyawan, memberikan tempat istirahat yang nyaman, memberikan semua kebutuhan karyawan, menyediakan perlengkapan kerja sesuai prosedur, adanya hubungan interpersonal kerja dengan bawahan, adanya promosi jabatan, pemberian bonus, dan perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Theodora, (2015) dan Ma'ruf dan Chair, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa adanya perbaikan disiplin kerja akan mendorong meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan selalu tepat waktu pada jam kerja, merapihkan peralatan setelah selesai kerja, menaati peraturan yang diterapkan, karyawan menggunakan seragam kerja yang ditentukan, menggunakan tanda pengenal, melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, dan mampu menggunakan peralatan kerja sesuai standar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Syarkani (2017) dan Meilany dan Ibrahim (2015), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Motivasi mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia. 2). Disiplin kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan pada terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara signifikan. pada PT. Securindo Packatama. 3) Motivasi dan disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia.

Saran

Saran yang diberikan untuk PT. Securindo Packatama Indonesia guna memajukan perusahaan sebagai berikut: 1) Motivasi perlu dipertahankan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya memberikan apresiasi yang lebih kepada terhadap karyawan. 2) Disiplin kerja perlu dipertahankan untuk lebih ditingkatkan lagi sehingga kinerja karyawan akan lebih meningkat. 3) Untuk mencapai dukungan motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan dibutuhkan dukungan dari atasan kepada karyawan, komunikasi yang baik serta memberikan arahan dan contoh yang baik kepada seluruh karyawan, sehingga seluruh karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik maka produktifitas kerja pun akan meningkat dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. In *Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison, Emron dan Anwar, Yohni. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Eka, Priehadi Dhasa. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 3 No. 4, Juli 2021. Hal. 522-534. p-ISSN: 2622-8882; e-ISSN: 2622-9935.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Mengelola Karyawan, cetakan ketiga*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Ma'ruf dan Chair, Ummul. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, Vol. 2 No. 1 Juni 2020. Hal. 99-108. ISSN: 2715-4920.
- Meilany, Prastika dan Ibrahim, Mariaty. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. *Jom FISIP*, Vol. 2 No. 2 Oktober 2015. Hal. 1-11
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk bisnis yang komperatitif, cetakan ke-9*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS; Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Purnomo, Chandra Andika Hadi., Djudi, M dan Mayowan, Yuniadi. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 48 No. 1 Juli 2017. Hal. 28-35.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja, Cet. 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syaifuddin. 2018. *Motivasi & Kinerja Pegawai; pendekatan riset, Edisi Pertama*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No. 3, November 2017, hal 365-374. ISSN: 2442-4560.
- Theodora, Olivia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Agora*, Vol. 3, No. 2, (2015). Hal. 187-195.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.