

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LION SUPERINDO DAAN MOGOT

Denny Suriandhi, Mardiansyah

STIE UniSadhuGuna, Jakarta, Indonesia

denny.suriandhi@ubs-usg.ac.id, mardiansyah133@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo Daan Mogot di Jakarta Barat. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2023 dengan menggunakan Google Form (kuesioner online). Penelitian ini memiliki sampel total sebanyak 52 orang. Dalam sampel ini, tingkat kesalahan 5% menurut metode Slovin adalah 52 orang. Pengumpulan data observasi dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Semua angket pertanyaan terkait variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai R hitung lebih dari r tabel yaitu 0,273, yang artinya semua item pertanyaan pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan valid. Dapat disimpulkan tidak ada pengaruh faktor X1 terhadap Y, yang berarti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Human resources are productive individuals who work as drivers of an organization, both within institutions and companies, who function as assets and must be trained and developed. Work discipline is an attitude of respect, respect, obedience and obedience to applicable regulations, both written and unwritten and being able to carry them out and not evade accepting sanctions if he violates the duties and authority given to him. This research aims to determine whether there is an influence of work discipline and work motivation on the performance of PT employees. Lion Superindo Daan Mogot in West Jakarta. This research was conducted in March 2023 using Google Form (online questionnaire). This study had a total sample of 52 people. In this sample, the 5% error rate according to Slovin's method is 52 people.

Observation data was collected using a questionnaire with a Likert scale. The data analysis used is quantitative descriptive analysis. All questionnaire questions related to the variables of work discipline, work motivation and employee performance show a calculated R value of more than the r table, namely 0.273, which means that all question items on the variables of work discipline and work motivation on employee performance can be said to be valid. It can be concluded that there is no influence of factor X1 on Y, which means that the work discipline variable has no effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Ghozali dkk., 2018).

Menurut Sastrohadiwiryo (2013) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Ahmad & Pratama, 2021a).

Menurut Jufrizen (2017) motivasi adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi sifat manusia (Ahmad & Pratama, 2021b). Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Julita, 2020).

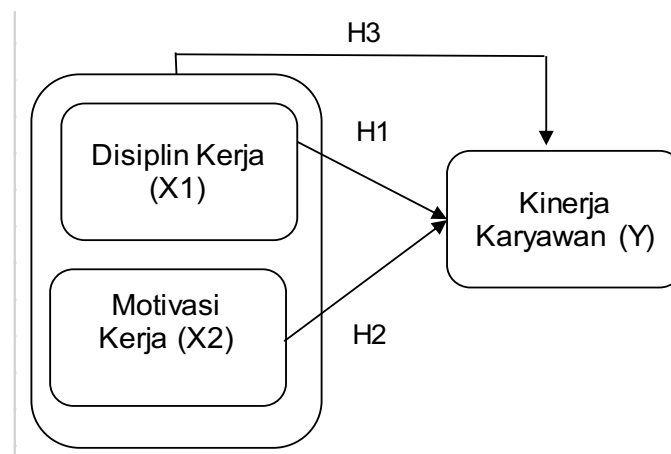
Menurut Arianty, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Khamimah, 2021).

Salah satu tujuan utama sebuah perusahaan adalah untuk mendapatkan (*margin*) keuntungan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan tersebut (Ridlotillah & Susanto, 2021). Pentingnya sumber daya manusia untuk perusahaan adalah agar terwujud manajemen sumber daya manusia yang baik bagi setiap karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus bisa memenuhi sumber daya manusianya dengan benar agar bisa meningkatkan produktifitas di perusahaan tersebut (Bewinda dkk., 2023).

Kinerja didalam suatu organisasi atau perusahaan modern saat ini perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolanya (Reivaldo dkk., 2023). Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak ditata dengan baik maka akan dapat menjadi

salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya (Halimah & Sudigdo, 2022). Penataan kinerja ini tentunya juga memerlukan penyesuaian kondisi atau keadaan perusahaan agar sanggup bersaing dengan perusahaan lain dalam era globalisasi saat ini.

Dalam penulisan penelitian ini, dapat ditarik rumusan permasalahan yang ada seperti disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Daan Mogot (Barima & Anggarkusuma Arofah, 2021). Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo Daan Mogot. Serta, apakah disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo Daan Mogot.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Tujuan dalam penelitian penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Serta, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian di PT. Lion Superindo dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Superindo Daan Mogot Di Jakarta Barat”.

Metode

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode survey dan observasi deskriptif. Penelitian ini melakukan survey dengan menggunakan alat kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dan hasil itulah akan diolah dengan software SPSS versi 26.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lion Superindo Daan Mogot sebanyak 90 orang. Dalam menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini didasarkan pada Rumus *Slovin* untuk menghitung jumlah sampel pada penelitian ini didasarkan pada perhitungan yang dikemukakan slovin (Munandar dkk., 2022).

Rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Atau

$$\frac{60}{1 + 60(0,05)^2}$$

$$\frac{60}{1 + 60(0,0025)}$$

$$\frac{60}{1 + 0,15}$$

$$\frac{60}{1,15} = 52,17$$

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh dalam penelitian ini ukuran sampel yang menjadi responden sebanyak 52,17 atau dibulatkan menjadi 52 orang diluar dari responden uji validitas dan reliabilitas.

Hasil dan Pembahasan

Dapat dilihat bahwa semua angket pertanyaan terkait variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai R hitung lebih dari r tabel yaitu 0,273, yang artinya semua item pertanyaan pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan valid (Rizky, 2022).

1. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,747	0,273	Valid
	X1.2	0,674	0,273	Valid
	X1.3	0,421	0,273	Valid
	X1.4	0,676	0,273	Valid
	X1.5	0,480	0,273	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,559	0,273	Valid
	X2.2	0,389	0,273	Valid
	X2.3	0,709	0,273	Valid
	X2.4	0,823	0,273	Valid
	X2.5	0,615	0,273	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,685	0,273	Valid
	Y1.2	0,745	0,273	Valid
	Y1.3	0,737	0,273	Valid
	Y1.4	0,648	0,273	Valid
	Y1.5	0,692	0,273	Valid

Berdasarkan tabel 2 tersebut diatas dapat dilihat bahwa semua angket pertanyaan terkait variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai R hitung lebih dari r tabel yaitu 0,273, yang artinya semua item pertanyaan pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan valid (Panggabean dkk., 2022).

2) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Items
.501	5

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Items
.596	5

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Items
.726	5

Berdasarkan tabel-tabel diatas Dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,501 untuk variabel disiplin kerja (X1) yang artinya reliabel, untuk variabel motivasi kerja (X2) nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,596 yang artinya reliabel, dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,726 yang artinya reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85583664
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.055
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (p) sebesar 0,200 artinya signifikansi $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal (PUJIAWATI, 2021).

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
DISIPLIN KERJA	.907	1.103
MOTIVASI KERJA	.907	1.103

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,907 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF untuk variabel Promosi (X1) yaitu sebesar 1,103. Sementara itu, nilai Tolerance untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sama yaitu sebesar 0,907 $> 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,103 < 10,0$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam model regresi.

3. Analisa Regresi Berganda

Tabel 7. Analisa Regresi Berganda

Model	unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.865	3.722		.770	.445
DISIPLIN KERJA	.135	.149	.105	.902	.371
MOTIVASI KERJA	.699	.138	.591	5.080	.000

Berdasarkan tabel diatas hasil dari analisis regresi linier sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut (Febyyana Halim dkk., 2023):

$$Y = 2,865 + 0,135X_1 + 0,699 X_2$$

Keterangan:

a. Konstanta

Pada persamaan diatas nilai konstanta sebesar 2,865 yang berarti jika skor pada variabel Disiplin Kerja sama dengan nol kinerja sebesar 2,865.

b. Koefesiensi Regresi Disiplin Kerja

Disiplin Kerja pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,135 yang berarti positif searah dan jika skor pada variabel disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila skor variabel disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi variabel lain sama dengan nol dalam keadaan konstan.

c. Koefesiensi Regresi Motivasi Kerja

Motivasi kerja pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,699 yang berarti positif searah dan jika skor pada variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila skor variabel motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

4. Uji Hipotesis

1) Uji t (parsial)

Tabel 8. Uji Hipotesis

Model	unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,865	3.722		.770	.445		
DISIPLIN KERJA	.135	.149	.105	.902	.371	.907	1.103
MOTIVASI KERJA	.699	.138	.591	5.080	.000	.907	1.103

Keterangan:

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk nilai signifikasi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar $0,371 > 0,05$ dan nilai t-Hitung sebesar $0,902 < t\text{-Tabel } 2,009$. Sehingga dapat disimpulkan tidak ada pengaruh faktor X1 terhadap Y, yang berarti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk nilai signifikasi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-Hitung sebesar $5.080 > t\text{-Tabel } 2,009$. Sehingga dapat

disimpulkan ada pengaruh faktor X2 terhadap Y, yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Uji F (Simultan)

Tabel 9. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	116.349	2	58.175	16.229	.000 ^b
Residual	175.651	49	3.585		
Total	292.000	51			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan dari hasil uji F pada tabel 4.11 diketahui F-Hitung sebesar 16.229 dan nilai F-Tabel pada 3.19 dengan taraf signifikasi (α) = 0,05. Karena F-Hitung $\geq$ F-Tabel, maka H3 diterima artinya disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Uji Determinasi

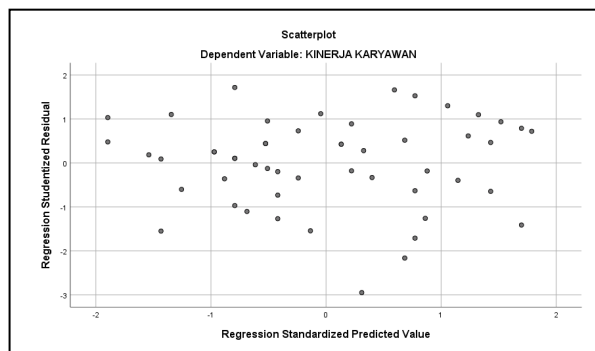
Tabel 10. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631	.398	.374	1.893

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada taabel diatas maka diperoleh nilai R square sebesar 0,398 (39,80%). Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 39,80% sedangkan sisanya sebesar 60,20% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independent dalam penelitian.

4) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar diatas hasil tidak terdapat pola yang teratur baik yang menyempit maupun bergelombang. Adapun titik pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedas.

Kesimpulan

Secara parsial bahwa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar $0,371 > 0,05$ dan nilai t-Hitung sebesar $0,902 < t\text{-Tabel } 2,009$. Sehingga dapat disimpulkan tidak ada pengaruh faktor X1 terhadap Y, yang berarti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial bahwa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-Hitung sebesar $5,080 > t\text{-Tabel } 2,009$. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh faktor X2 terhadap Y, yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai F-Hitung = 16,229 dan nilai f-Tabel pada 3,19 dengan taraf signifikansi (α) = 0,05. Karena F-Hitung > F-Tabel, maka artinya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DATAR PUSTAKA

- Ahmad, R., & Pratama, A. (2021a). Faktor Manajemen Profesional:Perencanaan, Pengorganisasian, Dan Pengendalian (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5). <https://doi.org/10.31933/Jimt.V2i5.594>
- Ahmad, R., & Pratama, A. (2021b). Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Educatif*, 2(5).
- Barima, H., & Anggarkusuma Arofah, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jne Di Kota Tegal. *Perwira Journal Of Economics & Business*, 1(2). <https://doi.org/10.54199/Pjeb.V1i2.21>
- Bewinda, R. N., Fauzy, R., & Daud, R. (2023). Sejarah Sistem Merit Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Di Indonesia. *Musamus Journal Of Public Administration*, 6(1). <https://doi.org/10.35724/Mjpa.V6i1.5404>
- Febyyana Halim, A., Vionika, A., & Sekar Ningrum, F. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Palembang. *Jurnal Dialogika : Manajemen Dan Administrasi*, 5(1). <https://doi.org/10.31949/Dialogika.V5i1.7702>
- Ghozali, I., Kerja, P. K., Ker-, D., Kerja, M., Kepuasan, T., Dan, K., Karyawan, K., Warmadewa, S. I. U., Asrowi, Kartikaningdyah, E., Utami, N. K., Alhamdi, R., Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2018). Meretas Solusi Problema Pendidikan Dalam Perspektif Global. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dalam Rangka Dies Natalis Ke 37 Universitas Sebelas Mare*, 3(2).
- Halimah, H., & Sudigdo, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. IPSOS Jakarta Selatan. *Journal of Economics and Business UBS*, 11(1). <https://doi.org/10.52644/joeb.v11i1.77>
- Julita. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mountala Aceh Besar. *Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh*.
- Khamimah, N. (2021). Krisis Tenaga Kesehatan terhadap Manajemen SDM di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 11(2).
- Munandar, P. aris, Suprayitno, S., & Sunarso, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pegadaian (Persero) Cabang Sragen. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 22(1). <https://doi.org/10.33061/Jeku.V22i1.7592>
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian. *Jurnal ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(2).
- Pujiawati, P. (2021). Pengaruh Internet Terhadap Motivasi Dan Minat Belajar Peserta Didik : Survey Pada Peserta Didik Kelas Xi Ipa Di Sman 1 Ciampel. *Teacher : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru*, 1(2). <https://doi.org/10.51878/Teacher.V1i2.768>
- Reivaldo, Sukri, & Latif, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Esta Dana Ventura Kota Palopo. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46324>

- Ridlotillah, F. R., & Susanto, R. (2021). Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Proyek Di Pt. Dataquest Lverage Indonesia. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Teknik Dan Ilmu Komputer (Jupiter)*, 1(1).
<https://doi.org/10.34010/Jupiter.V1i1.5419>
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3).
<https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>