

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Epson

Jumawan Jumawan^{1*}, Edy Soesanto², Bukhari Al Fizikri³, Nawfa Ayu Nazira⁴, Nurul Syah Nasyid Firdauzy⁵, Rini Nurmila Sari⁶, Siti Habibah⁷, Zulfah Yuliani⁸

¹⁻⁸ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id^{1*}, edy.soesanto@dsn.ubharajaya.ac.id², cangalpie@gmail.com³, nawfayun@gmail.com⁴, nurulsnyid.firdauzy@gmail.com⁵, rininurmilas@gmail.com⁶, shabibah171@gmail.com⁷, zulfahyuliani0@gmail.com⁸

*Korespondensi penulis: jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract: Motivation and discipline are closely related to employee performance. The motivation and discipline that is continuously instilled in a trainee can raise and lower their performance at work or discourage them. The productivity of any institution will increase as a result of motivated and disciplined workers. The observation was conducted at PT Epson Indonesia. The purpose of this observation is to understand the relationship between work motivation and work discipline and the variables that distinguish between the two that have the greatest influence on employee performance. The observation system used is quantitative observation. Materials are generated from interviews using questionnaires. The observation results show that motivation and work discipline have an impact on employee performance. By using this result, it shows that work discipline has more impact on employee performance of PT Epson Indonesia.

Keywords: work motivation, work discipline, employee performance

Abstrak: Motivasi serta disiplin berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Motivasi serta disiplin yang terus menerus ditanamkan pada seorang peserta pelatihan dapat menaikkan dan menurunkan kinerja mereka di tempat kerja atau mematahkan semangat mereka. Produktivitas setiap institusi akan meningkat sebagai hasil dari pekerja yang termotivasi dan disiplin. Observasi dilakukan di PT. Epson Indonesia. Tujuan dari observasi ini yaitu guna memahami hubungan antara motivasi kerja serta disiplin kerja serta variabel yang membedakan antara keduanya yang paling besar pengaruhnya pada kinerja pegawai. Sistem observasi yang dipakai merupakan observasi kuantitatif. Bahan dihasilkan dari wawancara memakai kuesioner. Perolehan observasi melihat maka motivasi serta disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Dengan menggunakan hasil ini, melihatkan disiplin kerja lebih berdampak kepada kinerja pegawai PT. Epson Indonesia.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk selalu mempersiapkan diri dalam mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar mencapai tujuan perusahaan dan tujuan individu mereka. Kinerja adalah metrik utama yang digunakan untuk mengukur seberapa baik pengembangan SDM di berbagai perusahaan (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), termasuk PT. Epson Indonesia. PT. Epson Indonesia di Jakarta meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tugas pekerjaannya. Secara proporsional dengan stres kerja, hasil kinerja yang baik. Berdasarkan (Marcella & Le, 2022), stres kerja merupakan tekanan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Selain itu, (Marcella & Le, 2022) menggambarkan stres kerja sebagai fenomena di mana seseorang mengalami batasan di antara kemampuannya dan kondisi mentalnya yang

Received Mei 05, 2024; Accepted Juni 07, 2024; Accepted Juli 31, 2024

* Jumawan Jumawan, jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

berdampak pada kesehatan jika tidak ditangani dengan tepat. Mayoritas pergantian di fungsional disebabkan oleh banyak potensi biaya yang dikeluarkan oleh personel, kinerja yang lebih rendah, serta yang lebih tinggi yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan ulang (Adinata & Turangan, 2023). Kondisi ini sering ditemui oleh PT. Epson Indonesia di Jakarta. Kinerja karyawan, bagaimanapun, adalah salah satu variabel kunci yang diprioritaskan di PT. Seperti terlihat pada tabel 1, hal tersebut menyebabkan fenomena perubahan pendapatan perusahaan dari tahun 2014 ke tahun 2018.

Tabel 1. Target dan Realisasi kerja PT. Epson Indonesia

No.	Tahun	Prestasi dan tingkat realisasi pekerjaan		Target	(2014) s.d. 100% Realisasi
		Target	Realisasi		
1	2014	90%	80%	100%	90%
2	2015	72%	5%	100%	76%
3	2016	68%	3%	100%	83%
4	2017	78%	6%	100%	84%
5	2018	92%	7%	100%	74%
Total				100%	82,4%

Realisasi pekerjaan rata-rata, menurut Tabel 1, adalah 82,4%. Secara umum masih belum ideal karena target 100% belum tercapai. Akibatnya SDM (pekerja) gagal mencapai tujuannya. Dengan kata lain, staf belum mampu melaksanakan semua kerja sesuai pada misi yang sudah ditetapkan. Berdasarkan konteks di atas, diperlukan penelitian guna membuktikan pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, serta turnover intentions pada kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan tingkat pencapaian bisnis, PT. Epson Indonesia, Jakarta, menjadi subjek penelitian.

Komponen yang mempengaruhi seberapa baik kegiatan bisnis dijalankan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia adalah kekuatan penggerak utama di dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal dengan memberikan perhatian ekstra dan memastikan pemenuhan hak-hak mereka. Selain itu, perusahaan harus memiliki personel yang memiliki kemampuan dan keterampilan teruji, setia kepada perusahaan, dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Jika perusahaan tidak dapat mengelola aspek-aspek tersebut dengan baik, hal ini dapat menghambat kelangsungan kegiatan perusahaan (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020).

Setiap karyawan tentunya didorong untuk bekerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan peran utama mereka untuk mengalami kompetisi bisnis yang semakin kuat yang disebabkan oleh berkembangnya kompetitor di industri yang serupa. Namun, organisasi pun perlu memperhatikan kemampuan serta keterampilan yang dikuasai karyawannya melalui upaya berkelanjutan untuk memimpin, mendorong, dan mengembangkan tenaga kerjanya. Perusahaan dapat mendorong dan menegur karyawan untuk bekerja secara maksimal sebagai strategi untuk terus meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan konsep yang penting dan sering kali menjadi fokus utama bagi sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai menjadi hal yang sangat vital untuk mencapai tujuan baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi keseluruhan perusahaan. Kinerja dianggap baik dan memuaskan jika mencapai tujuan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja pegawai dilakukan secara sistematis untuk menilai hasil kerja mereka. Penilaian kinerja pegawai penting untuk memastikan bahwa nilai kinerja pegawai lebih besar dari prestasi kerja yang diperoleh agar instansi atau perusahaan mendapatkan hasil positif dari program kerja pegawai tersebut. (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020).

Motivasi adalah keinginan untuk memberikan usaha maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi berbagai kebutuhan individu. Kerja merupakan segala aktivitas yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020). Tanpa motivasi, seorang pekerja tidak dapat menyelesaikan atau melebihi harapan dalam pekerjaannya karena tidak terpenuhi saat bekerja terdorong untuk melakukannya. Meskipun seorang individu memiliki keterampilan kerja yang sangat baik, jika ia tidak memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas, hasil pekerjaannya tidak akan cukup.

Disiplin kerja merupakan sikap atau kondisi di mana seorang karyawan menghormati dan patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika peraturan atau ketetapan tersebut diabaikan atau sering dilanggar, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020).

(Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja melibatkan pengendalian diri pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai aturan dan dengan sungguh-sungguh, serta kerja sama tim dalam perusahaan. Upaya kedisiplinan digunakan di perusahaan untuk memberikan peringatan atau hukuman kepada pekerja yang melanggar ketentuan dan peraturan perusahaan.

Disiplin kerja dapat disederhanakan sebagai tindakan karyawan yang mematuhi aturan perusahaan. Hal ini penting untuk mengurangi kesalahan di tempat kerja yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan jika disiplin kerja rendah. Indikator-indikator disiplin kerja meliputi: kehadiran tepat waktu, tingkat kehadiran yang konsisten, patuh terhadap ketentuan jam kerja, fokus pada efisiensi dan efektivitas kerja, memiliki keterampilan yang relevan dengan tugasnya, semangat kerja yang tinggi, sikap yang baik, serta kreativitas dan inovasi dalam menjalankan tugas (Ningrum, Widodo, & Sumarto, 2023).

METODE

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian kuantitatif. Melalui penggunaan hipotesis, peneliti di bidang penjelasan berusaha menjelaskan hubungan antara variabel yang berbeda. Studi X menggambarkan data yang sama dengan Studi Y, namun Studi X menggunakan pengujian hipotesis untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan di PT. Epson. Peneliti menggunakan Karyawan PT. Epson menjadi objek observasi. Observasi ini dilaksanakan pada bulan Februari 2024.

Semua 36 partisipan dalam penelitian ini adalah anggota staf PT. Epson. Arikunto (2006:130) mengemukakan bahwa jika ada kurang dari seratus orang yang terlibat dalam penelitian, lebih tepat untuk mengambil semua atau keseluruhan untuk memastikan bahwa penelitian tersebut mewakili populasi.

Informasi kuantitatif diperoleh dari sumber data berikut untuk penelitian ini : Definisi pertama data primer merupakan informasi yang digabungkan dengan peneliti pada sumber asli. Karyawan PT. Epson merupakan responden utama yang tanggapannya terhadap kuisisioner dan survei langsung terhadap objek penelitian dan wawancara yang berhubungan pada disiplin kerja serta motivasi kerja digunakan untuk menyusun data primer penelitian. Kedua, informasi tentang topik yang relevan dengan penelitian, tetapi tidak dikumpulkan secara langsung oleh penulis penelitian, disebut data sekunder. Informasi tentang tenaga kerja PT. Epson, termasuk jumlah karyawan, catatan kehadiran, dan banyak lagi, digunakan untuk analisis ini. Kuesioner dan wawancara digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini; instrumen sebelumnya menggunakan Skala Linkert. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda menjabat sebagai pendekatan analitis pilihan. mempelajari dampak relatif dari beberapa variabel independen pada variabel dependen tunggal. Regresi multivariat terlihat seperti ini dalam bentuk paling dasar:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan kajian ialah guna memahami bagaimana hasil dua faktor bebas (independen) berinteraksi kepada faktor terikat (dependen). Dalam pengamatan ini faktor dependen merupakan Kinerja Pegawai, sedangkan faktor independent merupakan Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B (Unstandardized Coefficient)	Beta (Standardized Coefficient)	T	Sig t	Ketermuguan
Konstanta	-7.913		-0.845	0.404	
X1	0.149	0.297	7.097	0.004	Signifikan
X2	0.643	0.809	3.682	0.001	Signifikan
T table R	2.03451			F hitung	14.168
R square	.3			Sig F	0.000
Adj Square	0.680			F table	3.784918
	0.462				
	0.429				

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0.292X_1 + 0.509X_2 + e$$

Untuk setiap kenaikan satu unit motivasi, kinerja karyawan akan naik sebesar 0,292, yang ditunjukkan pada koefisien regresi (b_1) sejumlah 0,292. Dengan kata lain, jika faktor ini di naikkan, kinerja karyawan bertambah, dan jika dihilangkan, kinerja karyawan menurun. Motivasi (X_1) sebagai variabel bebas berpengaruh positif pada kinerja pekerja melalui tingkat signifikansi sebesar 0,044 (0,05) (Y). Untuk setiap peningkatan satu unit disiplin, produktivitas meningkat sebesar 0,509 sesuai dengan koefisien regresi (b_2) sebesar 0,509. Akibatnya, kinerja karyawan akan meningkat jika variabel ini ditingkatkan, sedangkan akan memburuk jika variabel dihilangkan. Tingkat signifikansi 0,05 adalah 0,001, menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja atau (X_2) ternyata berpengaruh positif kepada kinerja karyawan atau (Y). kesalahan = e (faktor lain yang tak diterangkan pada contoh) Tabel 1 melihat hasil regresi linier multivariat, membuktikan nilai R square sejumlah 0,462, ataupun 46,2%. Artinya motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) menyumbang 46,2% dari varians kinerja pegawai Bappeda Kota Malang, sedangkan sisanya 53,8% faktor lain.

Hasil uji F

Kami menggunakan uji F untuk menghitung dampak agregat antara variabel independen dan dependen.

$H_{10} = 0$ menunjukkan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh bersama dengan variabel terikat.

$H_{1a} = 0$, bahwa variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat secara bersamaan.

Berikut ini adalah kriteria untuk percaya atau tidak percaya hipotesis:

H_{10} ditolak jika dan hanya jikalau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) ataupun ($sig < H_{1a}$).

H_{1a} ditolak dan H_{10} diperbolehkan jika dan hanya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig >$.

Tabel 2. Hasil Uji Signifikan F Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128,880	2	64,440	14,168	,000(a)
	Residual	150,092	33	4,548		
	Total	278,972	35			

Tabel 2 melihat bahwa meskipun F_{hitung} adalah 14,168, F_{tabel} hanya 3,284918. (pada peringkat signifikansi 0,05, pada koefisien regresi 2, serta residual 33). Hasilnya, peringkat signifikansi F makin kecil dari 5% (0,000 0,005) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ (14,168 > 3,284918). Akibatnya, H_{1a} diterima dan H_{10} ditolak, yang menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan ialah faktor independen yang berdampak secara relevan pada faktor dependen merupakan kinerja karyawan.

Hasil Uji t

Anda dapat menggunakan analisis ini untuk menentukan apakah suatu variabel bebas mempengaruhi variabel terkait dengan terbatas atau tidak. Hipotesis yang diperlukan untuk observasi ini adalah: $= 0$ menunjukkan bahwa tidak ada signifikansi antara variabel motivasi karyawan dengan ukuran kinerja (Y). Apabila kedua variabel tersebut dihubungkan, maka terlihat adanya ikatan yang kuat antara motivasi dengan pekerjaan karyawan (Y). $= 0$ melihat bahwa tak ada kaitan antara disiplin kerja atas kinerja pegawai (Y). Jika tak ada hubungan pada kedua faktor disiplin kerja serta kinerja pegawai, maka kedua variabel yang berkaitan hanya memiliki hubungan melalui (Y). Adapun, kriteria penilaiannya yaitu :

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,913	9,363		-,845	,404
	Motivasi	,149	,071	,292	2,097	,044
	Disiplin	,643	,176	,509	3,662	,001

Kinerja karyawan (Y) berkorelasi positif dengan motivasi intrinsik (β), dengan nilai uji t sebesar 2,097 ($= 0,05$; db residual = 33). Dan variabel insentif (memiliki nilai signifikansi 0,044). Oleh karena itu, $> (2.097 > 2.034515)$ ataupun Sig. $t > 5\%$ ($0,044 > 0,05$). Jadi faktor motivasi diterima dan ditolak menurut parsial (mempunyai dampak yang cukup besar pada variabel kinerja karyawan (Y)). Ketika koefisien regresi positif, seperti di sini (0,149), ini melihatkan maka hubungan antara dua variabel, atas kenyataannya positif dan karena itu searah. Artinya, ketika pekerja termotivasi tinggi, mereka menghasilkan hasil yang sangat baik. Kinerja (Y) berkorelasi signifikan dengan disiplin kerja (β) ($= 0,05$; db residual = 33) dan karyawan (Y) (3,662). Apalagi nilai variabel “disiplin kerja” berbeda nyata dengan nol (0,001). Sig $t > 5\%$ ($0,001 > 0,05$) atau $So > (3,662 > 2,034515)$. Setelah itu, kami menerima dan menolak variabel tindakan disiplin (yang berdampak besar pada sumbu Y, atau kinerja karyawan. Nilai positif dari koefisien regresi (0,643) menunjukkan hubungan yang positif dan searah. Semakin banyak pengendalian diri seorang karyawan menunjukkan, semakin produktif mereka di lokasi kerja. Oleh karna itu, dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa meskipun dengan derajat yang berbeda, faktor motivasi serta disiplin kerja berdampak dalam kinerja karyawan.

Tabel 4 : Hasil Uji Variabel Dominan

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-7,913	9,363	
	motivasi	,149	,071	,292
	disiplin	,643	,176	,509

a. Dependent Variable: kinerja

Seperti terlihat pada Tabel 4, koefisien standar () terbesar terdapat dalam variabel disiplin (X2), dengan nilai 0,509. Hasil seperti tersebut menunjukkan maka tindakan disiplin (X2) memiliki dampak terbesar pada produktivitas.

SIMPULAN

Tujuan dalam observasi ini yaitu guna memberikan gambaran tentang signifikansi antara motivasi kerja dan disiplin kerja, serta pengaruhnya masing-masing terhadap PT. Produktivitas pekerja Epson. Berikut kesimpulan yang bisa didapat dalam pengamatan serta pembahasan di atas: 1. Uji F hitung menghasilkan nilai 14,168 pada signifikansi 0,000, serta uji t variabel motivasi (X1) sejumlah 2,097 pada perolehan 0,044, variabel disiplin (X2) sejumlah 3,662 pada signifikansi 0,001, maka jelas maka faktor motivasi serta disiplin kerja berdampak positif yg berdampak pada kinerja PT. Epson. Seperti yang ditunjukkan, pada kedua faktor bebas yang berpengaruh terhadap faktor terikat (dalam hal ini kinerja karyawan) (Y). Berdasarkan nilai koefisien standar () sejumlah 0,509, faktor disiplin kerja (X2) amat berpengaruh pada kinerja PT. Epson. Variabel ini terdiri dari delapan indikator, antara lain tujuan dan kemampuan, panutan kepemimpinan, kompensasi, keadilan, hubungan antarmanusia, waksat, sanksi hukum, dan ketegasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M., & Turangan, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 195-201.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 15-23.
- Marcella, J., & Le, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara*, 213-223.
- Ningrum, T. K., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2023). Analisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Batik Keris di Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 423-432.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 110-117.