

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LUCKY TEXTILE GRUP TANGERANG SELATAN

Feby Zsa Zsa Tivany N^{1*}, Ahmad Maulana Irfanudin²

^{1,2}Universitas Pamulang, Indonesia

¹febytiva0@gmail.com

Received: 01-09-2024

Revised: 30-09-2024

Approved: 20-10-2024

ABSTRACT

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lucky Textile Group, Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 94 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,721 dan koefisien determinasi 51,4%. Uji hipotesis mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,887 dan koefisien determinasi 78,5%. Uji hipotesis kembali menunjukkan adanya pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 79,5%, menunjukkan bahwa 20,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa baik motivasi maupun disiplin kerja secara parsial dan simultan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut
Keywords: Motivasi, Disiplin, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang handal merupakan faktor krusial dalam menghadapi tantangan globalisasi. Di era ini, organisasi dan perusahaan diharapkan memiliki SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu bekerja secara efektif dengan kebiasaan yang sesuai dengan harapan organisasi. Salah satu aspek penting yang berkontribusi terhadap efektivitas kerja adalah disiplin. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan ketertiban dan keteraturan, tetapi juga mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengelola dirinya sendiri, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas dan kualitas kerja.

Kedisiplinan karyawan merupakan elemen esensial yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam praktiknya, disiplin yang baik memerlukan internalisasi kebiasaan yang kuat dalam diri individu. Disiplin dimulai dari pengelolaan diri sendiri, di mana individu memiliki kesadaran akan pentingnya mencapai tujuan organisasi. Di tengah globalisasi yang semakin dinamis, tantangan bagi perusahaan adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin dan motivasi karyawan secara konsisten.

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah penting. Motivasi adalah dorongan internal yang membuat individu bersemangat untuk bekerja dan berkontribusi secara maksimal. Dalam konteks ini, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu memotivasi karyawan untuk mencapai performa optimal. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa motivasi karyawan seringkali belum optimal, yang tercermin dari rendahnya kepuasan kerja dan kurangnya keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

PT Lucky Textile Group, yang merupakan salah satu perusahaan tekstil terbesar di Indonesia, menghadapi tantangan serupa. Berdasarkan hasil pra survei, ditemukan

bahwa banyak karyawan merasa tidak puas dengan beberapa aspek, seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan. Ketidakpuasan ini mengindikasikan bahwa motivasi dan disiplin kerja di perusahaan ini perlu ditingkatkan. Masalah ini diperparah dengan ketidaktepatan waktu kerja, pelanggaran standar operasional prosedur (SOP), serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan perusahaan, seperti penggunaan sandal di tempat kerja yang seharusnya menggunakan sepatu. Semua ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guna mencapai kinerja karyawan yang ideal.

Disiplin kerja dan motivasi yang kuat dapat membentuk individu yang konsisten dan stabil, serta mampu mengelola situasi kerja dengan baik. Namun, tanpa upaya yang konsisten dari perusahaan, kinerja karyawan akan sulit mencapai standar yang diinginkan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengidentifikasi sejauh mana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Lucky Textile Group. Melalui pemahaman yang lebih mendalam, diharapkan dapat dirumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Namun, kebanyakan dari penelitian tersebut hanya meneliti salah satu faktor secara terpisah, baik motivasi atau disiplin kerja, tanpa memperhatikan interaksi antara keduanya. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto, et al (2023) ditemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Berbeda pada penelitian Tanjung dan Manalu (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila motivasi kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun. Pada penelitian Maharani, dkk. (2022), Shihab, dkk. (2022), Arifah (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda pada penelitian Fitri, dkk. (2022), Permatasari dan Novitasari (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena fokus pada analisis simultan terhadap pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara lebih mendalam bagaimana motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Lucky Textile Group, Tangerang Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan teori dan praktik pengelolaan SDM, khususnya dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan demi tercapainya kinerja yang lebih baik dan sesuai dengan standar perusahaan

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal. Motivasi menurut Winardi (2016:6) Merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016:335) suatu keadaan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016: 186) kedisiplinan digambarkan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kedisiplinan digunakan manajer untuk menjalin hubungan komunikasi yang efektif, dan mengontrol kegiatan pekerjaan

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dari beberapa pengertian tersebut, kinerja dapat dipandang dari perspektif hasil, proses, atau perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan. Oleh karena itu, tugas dalam konteks penilaian kinerja, tugas pertama pimpinan organisasi adalah menentukan perspektif kinerja yang mana yang akan digunakan dalam memaknai kinerja dalam organisasi yang dipimpinnya. Berdasarkan pembahasan diatas, maka kinerja dapat disimpulkan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi beberapa persyaratan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Sugiono (2017) yang berlandaskan filsafat positivisme. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Lucky Textile Group, Tangerang Selatan. Sasaran penelitian adalah seluruh karyawan PT. Lucky Textile Group dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, berfokus pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Data dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh simultan variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan terkait pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan untuk mengukur apakah sah atau valid tidaknya sebuah

kuisisioner. Dari hasil uji validitas dapat diperoleh seluruh pernyataan dari setiap variabel baik itu variabel Motivasi (X1) variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel yaitu semua r hitung lebih besar dari 0.1996

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kuesioner	R- Hitung	R-Tabel	Ket
Motivasi (X1)	X1.1	0.674	0.1996	Valid
	X1.2	0.691	0.1996	Valid
	X1.3	0.761	0.1996	Valid
	X1.4	0.738	0.1996	Valid
	X1.5	0.697	0.1996	Valid
	X1.6	0.707	0.1996	Valid
	X1.7	0.700	0.1996	Valid
	X1.8	0.738	0.1996	Valid
	X1.9	0.747	0.1996	Valid
	X1.10	0.640	0.1996	Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0.763	0.1996	Valid
	X2.2	0.849	0.1996	Valid
	X2.3	0.711	0.1996	Valid
	X2.4	0.807	0.1996	Valid
	X2.5	0.781	0.1996	Valid
	X2.6	0.813	0.1996	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.711	0.1996	Valid
	Y.2	0.784	0.1996	Valid
	Y.3	0.703	0.1996	Valid
	Y.4	0.720	0.1996	Valid
	Y.5	0.740	0.1996	Valid
	Y.6	0.801	0.1996	Valid
	Y.7	0.765	0.1996	Valid
	Y.8	0.828	0.1996	Valid
	Y.9	0.803	0.1996	Valid

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji suatu kuisisioner reliable, handal atau tidak. Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0,890	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,878	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,910	0,600	Reliabel

Data diolah dengan SPSS 24 Dari uji reliabilitas bahwa dinyatakan valid karena nilai semua nilai alpha pada semua variabel >0.6. maka bisa disimpulkan bahwa data baik varibael Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel untuk digunakan di dalam penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

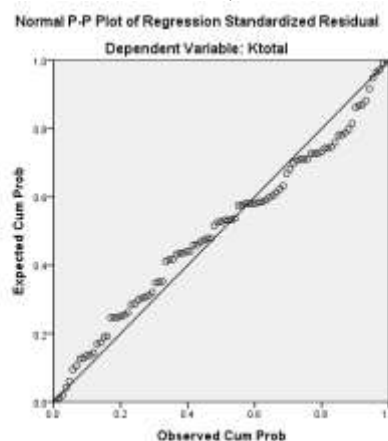
Berdasarkan uji normalitas dengan kolmogrov-smirnov test diperoleh nilai Asympsig sebesar $0.468 > 0.05$ disimpulkan berdasarkan data berdistribusi normal. Untuk mengetahui kriterianya yaitu dengan membandingkan disrtibusi kumulatif dari ditribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonalnya.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39282751
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.848
Asymp. Sig. (2-tailed)		.468

Apabila distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data penelitian dalam model regresi berdistribusi normal.

Gambar 1. Uji P-Plot



Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	3.616	1.927			1.877	.064		
1 Total_X1	.148	.063	.159		2.357	.021	.470	2.128
Total_X2	1.116	.097	.772		11.456	.000	.470	2.128

a. Dependent Variable: Total Variabel_Kinerja (Y)

Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolonieritas antara masing-masing variabel independen, yaitu dengan melihat nilai tolerance yang diperoleh 0.470 dan VIF memperoleh 2.128. Karena data diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.00. Sehingga dapat di simpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%. Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dan Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$ (5%) artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95%. Adapun rumus t tabel sebagai berikut: $df = (n-2)$, $df = (97-2)$, $df = 95$, $\alpha = 5\%$. Sesuai dengan standarisasi t tabel, maka nilai t tabel nya adalah = 1.661.

Tabel 5. Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized		Standardized			
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.616	1.927			1.877	0.64
1 Total_X1	.148	0.63	.159		2.357	0.21
Total_X2	1.116	0.97	.772		11.456	.000

a. Dependent Variable: Total_Variabel_Kinerja_(Y)

Pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel-1(2.357> 1.661). Hasil nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 < 0.050. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya, diperoleh nilai t hitung > t tabel-2 (11.456> 1.661). Hasil nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 < 0.050. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.191.371	2	1.095.686	187.379	.000 ^a
	Residual	549.660	94	5.847		
	Total	2.741.031	96			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai F_{hitung} sebesar 187.379 > F_{tabel} 3,09 dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05. Dengan demikian keputusan yang telah diambil H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisis data dalam penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dapat disimpulkan, Motivasi

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan regresi linier sederhana $3.616 + 0.148$ Dengan koefisien korelasi 0.721 yang artinya memiliki tingkat hubungan. Uji hipotesis di peroleh dari t hitung sebesar $2.357 > t$ tabel 1.661 dan nilai signifikansi $0.021 < 0.05$. terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap karyawan PT Lucky Textil Grup. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar $Y = 3.616 + 0.148$ dan nilai koefisien korelasi 0.887 dengan arti kedua variabel memiliki korelasi H2 diterima dan H0 ditolak karena nilai t hitung sebesar $11.456 > t$ tabel 1.661 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. diartikan cukup signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Lucky Textil Grup. Kinerja karyawan Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dilihat berdasarkan nilai F hitung = $187.379 >$ nilai F tabel = 3.09, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Uji persamaan regresi linier berganda $Y = 3.616 + 0.148 X_1 + 1.116 X_2$. Nilai koefisien korelasi yaitu 0.894 variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y dengan presentase sebesar 79.9% sedangkan sisanya 20.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis, R. S. (2019). Pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru smp . *Jurnal Ekonomi Unpam*.
- Desi , P. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol. 3 No 1.
- Dewi, L. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aeon Indonesia . *Jurnal Ekonomi Unpam*.
- Hamali,(2016) Pemahaman kinerja karyawan sumber daya manusia, Repositori Universitas Siliwangi.
- Hasibuan, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia , Jakarta . Bumi Aksara
- Kasmir, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori dan Praktek).Depok . Rajagrafindo
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Neneng , R. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai badan pegawai. *Jurnal Unpam*.
- Nova, S. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Suka Fajar Pekan Baru . *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* Vol 8 No 4.
- Olivia , T. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Motor Gemilang. Unviersitas Kristen Petra.
- Sunarto, (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia , Tulungagung
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Vina, A. (2020). Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT KAHATEX. *jurnal ekonomi dan ekonomi syariah*.
- Winardi, J (2016) Management Of Change , Yogyakarta . Pustaka Belajar