



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Sales Marketing PT Perma Plasindo Jakarta

Ratna Sari

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
ratnasariasemm@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen sales marketing PT Perma Plasindo Jakarta; pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen sales marketing PT Perma Plasindo Jakarta; pengaruh secara parsial maupun simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada departemen sales marketing PT Perma Plasindo Jakarta. Metode Penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif. Teknik sampling yang digunakan sampling jenuh/sensus dengan sampel sebanyak 84 responden. Analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, secara parsial menyatakan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig $0.002 < 0,05$ atau nilai $t_{hitung} 3,132 > t_{tabel} 1,989$. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig $0.000 < 0,05$ atau nilai $t_{hitung} 4,459 > t_{tabel} 1,989$. Pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Sales Marketing Pada PT Perma Plasindo Jakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 23,670 > F_{tabel} 3.11$ atau nilai Sig $0,000 < 0.05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work discipline on the performance of employees in the sales marketing department of PT Perma Plasindo Jakarta; the influence between work motivation on the performance of employees in the sales marketing department of PT Perma Plasindo Jakarta; the influence partially or simultaneously between work discipline and motivation on the performance of employees in the sales marketing department of PT Perma Plasindo Jakarta. This research method is descriptive and quantitative and associative research types. The sampling technique used was saturated sampling / census with a sample of 84 respondents. The analysis uses multiple linear regression analysis. The results of this study can be concluded that, partially states there is an influence between work discipline on the performance of employees with Sig $0.002 < 0.05$ or $t_{count} value 3.132 > t_{table} 1.989$. The effect of work motivation on employee performance shows that, partially there is an effect of work motivation on employee performance with Sig $0.000 < 0.05$ or $t_{count} value of 4.459 > t_{table} 1.989$. Simultaneous influence between work discipline and work motivation on employee performance in the Sales Marketing Department At PT Perma Plasindo Jakarta, this is indicated by the value of $F_{count} 23,670 > F_{table} 3.11$ or Sig $0,000 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor internal dan eksternal. Kedua faktor tersebut merupakan atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Atribusi yang dibuat oleh para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan, seperti kedisiplinan dan bahkan hasil kerja yang berikan.

PT Perma Plasindo adalah anak perusahaan dari PT Batara Indah Indonesia. PT perma Plasindo sebagai anak perusahaan bergerak di bidang usaha untuk memasarkan semua jenis produk-produk BANTEKX dari PT Batara Indah Indonesia

Berdasarkan pengamatan penulis, masih ditemukannya permasalahan kinerja karyawan. Salah satu hasil kerja karyawan departemen sales marketing yang menunjukkan pendapatan perusahaan dari segi penjualan terlihat fluktuatif, berikut peneliti sajikan data penjualan seperti pada tabel di bawah ini.

Jumlah penjualan dari 22 toko Intermedia selama tahun 2014 dan 2015 seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Penjualan Toko Intermedia Tahun 2014 Dan 2015

No	Nama Toko Bantex	Jumlah Penjualan	
		2014	2015
1	Intermedia Bintaro	Rp373,326,058	Rp313,983,155
2	Intermedia Galaxy	Rp168,502,307	Rp152,916,490
3	Intermedia Harapan Baru	Rp68,699,128	Rp65,486,874
4	Intermedia Harapan Indah	Rp189,899,250	Rp179,755,989
5	Intermedia Jababeka Cikarang	Rp235,290,610	Rp192,161,604
6	Intermedia Wisma Asri	Rp179,271,480	Rp148,745,772
7	Intermedia Pahlawan	Rp57,530,821	Rp67,273,788
8	Intermedia Libersa	Rp26,146,308	Rp25,827,267
9	Intermedia Lippo Cikarang	Rp69,832,427	Rp70,283,560
10	Intermedia Galaxy	Rp123,587,858	Rp120,608,601
11	intermedia bintara	Rp75,961,840	Rp88,105,773
12	Intermedia Cengkareng	Rp171,521,907	Rp176,095,369
13	Intermedia Kelapa Gading	Rp154,216,164	Rp129,833,472
14	Intermedia Kemang Pratama	Rp273,573,649	Rp255,933,460

15	Intermedia Rawa Lumbu	Rp275,432,821	Rp239,852,824
16	Intermedia Raden Saleh	Rp85,775,274	Rp87,374,217
17	Intermedia Villa Nusa Indah	Rp130,497,754	Rp127,617,998
18	Intermedia SUMIR	Rp115,665,957	Rp99,625,288
19	Intermedia Depok	Rp285,955,244	Rp290,029,241
20	Intermedia Torina	Rp33,436,813	Rp47,104,891
21	Intermedia Cengkareng	Rp136,195,780	Rp124,780,320
22	Intermedia Pondok Kopi	Rp124,066,083	Rp100,477,415
Total		Rp3,354,385,532	Rp3,103,873,368

Jumlah penjualan dari 18 toko Paper Clip selama tahun 2015 dan 2016 seperti tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Penjualan Departemen Sales Toko Paper Clip

No	Nama Toko Bantex	Jumlah Penjualan	
		2014	2015
1	Paper Clip Cibubur Junction	Rp74,190,789	Rp140,359,203
2	Paper Clip Citywalk Cikarang	Rp86,374,384	Rp110,853,930
3	Paper Clip FX Sudirman	Rp76,353,933	Rp37,319,604
4	Paper Clip Gajah Mada	Rp59,604,744	Rp73,424,887
5	Paper Clip Mid Plaza 2	Rp54,973,934	Rp84,766,879
6	Paper Clip Pondok Indah Mall 2	Rp78,363,257	Rp2,342,506
7	Paper Clip Citra Gran	Rp94,377,646	Rp111,474,121
8	Paper Clip Central Point Medan	Rp204,079,428	Rp182,057,986
9	Paper Clip Ciputra Seraya Pekanbaru	Rp100,570,296	Rp105,355,835
10	Paper Clip Sun Plaza Medan	Rp94,482,004	Rp135,865,589
11	Paper Clip Cinere Bellevue Mall	Rp78,308,631	Rp102,264,178
12	Paper Clip Fatmawati	Rp62,481,233	Rp83,970,921
13	Paper Clip Gandaria City	Rp243,493,135	Rp297,348,108
14	Paper Clip Grand Galaxy Park	Rp81,142,635	Rp159,344,452
15	Paper Clip Casablanca	Rp557,664,507	Rp650,831,133
16	Paper Clip Mall Kelapa Gading 5	Rp418,590,042	Rp435,627,531
17	Paper Clip Sumarecon Mall Bekasi	Rp102,798,169	Rp168,673,107
18	Paper Clip Sumarecon Mall Serpong	Rp193,017,744	Rp280,147,548
Total		Rp2,660,866,511	Rp3,162,028,219

Sumber : Departemen Sales Marketing PT Perma Plasindo 2017

Dari tabel tersebut, jumlah penjualan toko Intermedia setiap tahunnya, mayoritas toko mengalami turun-naik (fluktuatif) jumlah penjualan dari total penjualan selama tahun 2014 dan 2015. Dari tabel tersebut toko yang me-

ngalami penjualan terbesar selama tahun 2014 adalah toko Intermedia Bintaro dengan jumlah penjualan Rp373,326,058 dan yang terendah selama tahun 2014 terdapat pada Intermedia Torina dengan jumlah penjualan Rp33,436,813. penjualan terbesar selama tahun 2015 adalah toko Intermedia Bintaro dengan jumlah penjualan Rp313,983,155 dan yang terendah selama tahun 2015 terdapat pada Intermedia Torina dengan jumlah penjualan Rp47,104,891.

Dari tabel tersebut, jumlah penjualan toko Papper Clip setiap tahunnya, mayoritas toko mengalami turun-naik (fluktuatif) jumlah penjualan dari total penjualan selama tahun 2015 dan 2016. Dari tabel tersebut toko yang mengalami penjualan terbesar selama tahun 2015 adalah toko Paperclip Casablanca dengan jumlah penjualan Rp557,664,507 dan yang terendah selama tahun 2015 terdapat pada Paperclip Mid Plaza 2 dengan jumlah penjualan Rp54,973,934 penjualan terbesar selama tahun 2016 adalah toko Paperclip Casablanca dengan jumlah penjualan Rp650,831,133 dan yang terendah selama tahun 2016 terdapat pada Paperclip Pondok Indah Mall 2 dengan jumlah penjualan Rp2,342,506.

Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, motivasi menjadi peranan yang sangat penting karena merupakan suatu upaya para manajer untuk mendorong, menggugah, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawannya.

Dari pengamatan peneliti yang peneliti lakukan, saat ini terdapat ketidakpuasan dan kekecewaan karyawan, ketidakpuasan dan kekecewaan karyawan tersebut ditunjukkan pada tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan selama ini yang relatif tinggi, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu sehingga membutuhkan waktu tambahan jam kerja, serta target pencapaian penjualan produk perusahaan yang masih fluktuatif setiap bulannya, sehingga pemberian insentif bagi karyawan tidak merata.

Berikut data absensi yang peneliti dapatkan dari departemen sales yang berjumlah 84 karyawan dapat jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan yang tidak sesuai harapan perusahaan.

Tabel 3. Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran		Keterlambatan	
		Karyawan	%	Karyawan	%
Jan-16	85	4	5%	12	14%
Feb-16	85	5	6%	8	9%
Mar-16	87	4	5%	10	11%
Apr-16	87	5	6%	11	13%
May-16	87	5	6%	6	7%
Jun-16	87	4	5%	8	9%
Jul-16	89	5	6%	15	17%
Aug-16	88	6	7%	7	8%
Sep-16	87	7	8%	8	9%
Oct-16	87	5	6%	11	13%
Nov-16	86	3	3%	6	7%
Dec-16	85	3	4%	12	14%
Jan-17	85	2	2%	4	5%
Feb-17	85	3	4%	8	9%
Mar-17	84	2	2%	12	14%
Apr-17	84	3	4%	12	14%
May-17	84	4	5%	10	12%
Jun-17	84	5	6%	15	18%

Sumber: PT. Perma Plasindo 2017

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa dari bulan Januari 2016-Juni 2017 tidak ada kehadiran dan ketepatan waktu yang mencapai 100%. Kurang disiplinnya karyawan dalam kehadiran kerja ini dapat mengakibatkan kerugian bagi karyawan lainnya, di mana karyawan yang hadir menggantikan posisi karyawan yang hadir, sehingga volume pekerjaan dan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi bertambah. Hal menimbulkan kekhawatiran bagi perusahaan dalam pencapaian target penjualan serta tujuan perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan karyawan

Selain itu dari pengamatan yang penulis dapatkan dari segi tunjangan yang diberikan, masih terdapat kekurangan, berikut di bawah ini tabel sarana motivasi berupa pemberian kompensasi yang diberikan PT Perma Plasindo kepada karyawannya.

Tabel 4. Sarana Motivasi PT Perma Plasindo

Jenis Kompensasi	Tahun			
	2014	2015	2016	2017
Asuransi Kesehatan	Tidak Ada	Tidak Ada	BPJS	BPJS
Asuransi Kecelakaan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Uang Bensin	Rp15000/ hari (Khusus Sales MD)	Rp15000/ hari (Khusus Sales MD)	Rp15000/ hari (Khusus Sales MD)	Rp15000/ hari (Khusus Sales MD)
Uang Makan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Pensiun / Pesangon	Kebijakan Perusahaan	Kebijakan Perusahaan	Kebijakan Perusahaan	Kebijakan Perusahaan
Sumber: PT. Perma Plasindo 2017				

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa, sarana motivasi yang diberikan perusahaan berupa pemberian kompensasi dengan jenis asuransi kesehatan pada tahun 2014 sampai dengan 2015 kepada karyawannya tidak ada, namun semenjak tahun 2016 sampai sekarang perusahaan memberikan asuransi karyawan dengan menunjuk BPJS untuk pemberian layanan kesehatan. Dari segi uang makan perusahaan tidak memberikan, dan pergantian uang bensin atau transport hanya diperuntukan bagi karyawan dengan *Sales Merchandise* per karyawan, perusahaan memberikan besaran uang tunai yang dibayar akhir pekan sebesar Rp15000 dengan menunjukkan bukti bon print out dari SPBU.

Pengertian motivasi itu sendiri tidak lepas dari dua kata yaitu “needs” atau kebutuhan dan “want” atau keinginan. Hal ini menyulitkan manajer untuk memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap individu bawahannya. Menurut sebuah teori yang dikemukakan oleh Siagian (2012:11), dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk mendorong, menggugah, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawannya.

Kajian Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2013:23) disiplin kerja merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkepentingan dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku dan kesadaran yang menjadi sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua

peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Kesediaan merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak”.

Motivasi

Dalam pencapaian tujuan perusahaan Pengertian motivasi itu sendiri tidak lepas dari dua kata yaitu “needs” atau kebutuhan dan “want” atau keinginan. Menurut Hasibuan (2013:144) perbedaan definisi keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) adalah keinginan (*want*) dari setiap orang berbeda, karena dipegaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan (*needs*) semua orang adalah sama. Misalnya semua orang butuh makan (*needs*), tetapi jenis makanan yang diinginkannya (*want*) tidak selalu sama tergantung pada selera masing-masing individu. Hal inilah yang menyulitkan manajer untuk memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap individu bawahannya.

Menurut Hasibuan (2013:143) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil sinergi dari sejumlah faktor dan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2013:16) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terbagi menjadi dua bagian yaitu Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi.

Menurut Wirawan (2012:5) “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

METODE

Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti bersifat deskriptif kuantitatif. menurut Siregar (2014:15) penelitian deskriptif adalah

penelitian yang di lakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau penghubungan dengan variabel lain.

Populasi dan Sampel

Menurut Siregar (2014:56) populasi penelitian merupakan keseluruhan dari obyek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini adalah 84 karyawan Departemen Sales Marketing Pada PT Perma Plasindo Jakarta.

Sampel adalah prosedur pengambilan data sebagian populasi dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. (Siregar, 2014:56).

Melihat jumlah populasi yang hanya berjumlah 84 karyawan, maka penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010:122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel yang penulis gunakan sama dengan jumlah populasi yang berjumlah 84 responden.

Rancangan Analisis

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan statistik, langkah-langkah dalam pengujian statistik dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2010:277), analisis regresi berganda, yaitu analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Persamaan regresi untuk tiga prediktor adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji Regresi linear berganda menggunakan bantuan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	18.703	5.107		3.662	.000
Disiplin	.272	.087	.299	3.132	.002
Motivasi	.492	.110	.426	4.459	.000
a. Dependent Variable: Kinerja					
Sumber : Olahan SPSS 24					

Hasil regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ yang telah ditemukan adalah $Y = 18,703 + 0,272 X_1 + 0,492 X_2$

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- a) Nilai constanta a sebesar 18,703 yang diartikan bahwa, jika variabel independen (Disiplin kerja, dan motivasi kerja) tidak ada atau $X = 0$ maka nilai kinerja karyawan saat ini sebesar 18,703.
- b) Nilai constanta b (b_1x_1) sebesar 0,272 diartikan bahwa, jika disiplin kerja ditingkatkan satu-satuan maka akan di ikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,272.
- c) Nilai constanta b (b_2x_2) sebesar 0,492 diartikan bahwa, jika motivasi kerja ditingkatkan satu-satuan maka akan di ikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,492.
- d) Signifikansi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah nilai Sig 0.002 < 0,05 atau nilai t_{hitung} 3,132 > t_{tabel} 1,989 maka H_0 ditolak dan H_a di terima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Sales Marketing Pada PT Perma Plasindo Jakarta.
- e) Signifikansi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah nilai Sig 0.000 < 0,05 atau nilai t_{hitung} 4,459 > t_{tabel} 1,989 maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Sales Marketing Pada PT Perma Plasindo Jakarta.

Hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan, seperti pada gambar di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.607 ^a	.369	.353	4.916	1.710
a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin Dependent Variable: kinerja					
Sumber : Olahan SPSS 24					

Dari *model summary* di atas, menunjukkan bahwa, nilai korelasi $r_{x_1x_2y}$ 0,607 hasil ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai r square 0,369 hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 36,9% terhadap kinerja, dan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil uji hipotesis secara simultan menggunakan SPSS dapat penulis sajikan seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144.268	2	572.134	23.670	.000 ^b
	Residual	1957.875	81	24.171		
	Total	3102.143	83			
a. Dependent Variable: kinerja b. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin						

Dari Anova di atas menunjukkan bahwa, nilai F_{hitung} 23,670 dan nilai F_{hitung} 23,670 > F_{tabel} 3.11 atau nilai Sig 0,000 < 0.05, maka H_a di terima (signifikan) artinya terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Sales Marketing Pada PT Perma Plasindo Jakarta.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis hipotesis ke satu hipotesis menyatakan terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Sales Marketing Pada PT Perma Plasindo Jakarta dengan nilai Sig 0.002 < 0,05 atau nilai t_{hitung} 3,132 > t_{tabel} 1,989. Koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja (x_1) terhadap kinerja (Y) sebesar r_{x_1y} 0,463 hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki tingkat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi r square (r^2) dengan mengkuadratkan nilai r_{x_1y} 0,463 = 0,214 hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 21,4% terhadap kinerja, dan sisanya 78,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kedua juga menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Sales Marketing Pada PT Perma Plasindo Jakarta dengan nilai Sig 0.000 < 0,05 atau nilai t_{hitung} 4,459 > t_{tabel} 1,989. Koefisien korelasi antara variabel motivasi (x_2) terhadap kinerja (Y) sebesar r_{x_2y} 0,541 hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki tingkat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi r square (r^2) dengan mengkuadratkan nilai r_{x_1y} 0,541 = 0,292 hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 29,2% terhadap kinerja, dan sisanya 70,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini, terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Sales Marketing Pada PT Perma Plasindo Jakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} 23,670 > F_{tabel} 3.11 atau nilai Sig 0,000 < 0.05. Pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan juga ditunjukkan dengan hasil regresi linear berganda $Y = 18,703 + 0,272 X_1 + 0,492 X_2$. Nilai constanta a sebesar 18,703 yang diartikan bahwa, jika variabel independen (Disiplin kerja, dan motivasi kerja) tidak ada atau $X = 0$ maka nilai kinerja karyawan saat ini bernilai 18,703. Nilai constanta b (b_1x_1) sebesar 0,272 diartikan bahwa, jika disiplin kerja ditingkatkan satu-satuan maka akan diikuti kenaikan kinerja

karyawan sebesar 0,272. Nilai constanta b (b_2x_2) sebesar 0,492 diartikan bahwa, jika motivasi kerja ditingkatkan satu-satuan maka akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,492. Nilai korelasi $r_{x_1x_2}$ 0,607 hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 36,9% terhadap kinerja, dan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan dalam menjawab rumusan masalah dalam penelitian, maka hasil kesimpulan dari pengujian analisa statistik dengan bantuan software SPSS 24 dapat disajikan seperti di bawah ini :

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa, secara parsial menyatakan terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig 0.002 < 0,05 atau nilai t_{hitung} 3,132 > t_{tabel} 1,989.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig 0.000 < 0,05 atau nilai t_{hitung} 4,459 > t_{tabel} 1,989.

Pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Sales Marketing Pada PT Perma Plasindo Jakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} 23,670 > F_{tabel} 3.11 atau nilai Sig 0,000 < 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Arifin. M dan Barnawi. (2012). *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariate*. Semarang: Universtitas Dipenegoro.

Handoko, T H. (2014). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke 21 Edisi Ke 2*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, S. P M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, P. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Sasmita Bross.

Noelaka, A. (2014). *Metode Penelitian Dan Statistik*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke 6*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, P. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.

Siregar, S. (2014). *Satistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Subhekti, A. dan Muhammad, J. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke 15*. Bandung: Alfabet.

Sujarweni, V W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Terry, G. dan Leslie W.R. *Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan kesebelas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Winardi. (2011). *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafinfo Persada.

Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori. Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yuniarsih, T. & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori. Aplikasi dan Isu Penelitian. Cetakan Ke 4*. Bandung: Alfabeta.