

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Prismas Jamintara Bali Tahun 2021

**The Effect Of Motivation And Work Discipline On The Performance Of Employees
Of Pt. Prismas Jamintara Bali In 2021**

Oktavianus Teddy^{1*}, Ni Made Piliani^{2*}

Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas PGRI Mahadewa Indonesia
Jl. Seroja Tonja-Denpasar Utara, Bali (80239)

*Pos-el : oktavianusteddy98@gmail.com, madepiliani317@gmail.com

Abstrak. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel Motivasi (X_1) sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) disini hal ini didasari oleh hasil dari nilai t_{hitung} yaitu 26,671, nilai ini terbukti melebihi t_{tabel} adalah sebagai berikut 1,99 dengan sebuah nilai yang signifikan adalah sebagai berikut signifikannya $0,000 < 0,05$. (2) variabel Disiplin Kerja (X_2) sangat benar berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan (Y) disini hal ini didasari oleh nilai t_{hitung} yaitu 20,205 melebihi nilai dari t_{tabel} adalah sebagai berikut 1,99 dengan sebuah nilai adalah sebagai berikut, signifikannya $0,000 < 0,05$. (3) variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki poin F_{hitung} 386,784 dinilai melebihi daripada F_{tabel} yang didapat yaitu 3,13. (4) hasil dari pengujian determinasi dari penelitian ini diketahui bahwa nilai dari besarnya *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0,918 yang memiliki maksud bahwa sebesar 91,8% variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) , sedangkan sisanya merupakan faktor yang memiliki nilai sebesar 8,2% dan itu merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diputuskan untuk dimasukkan dalam penelitian ini.

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

Abstract. The results of this study indicate that (1) motivation variable (X_1) affects the employee performance (Y) this is proven with the t_{count} value, which is 26,671 which is greater than t_{table} , which is this 1.99 who get a point of $0,000 < 0,05$. (2) Work discipline variabel (X_2) has an effect the employee performance (Y) this is gonna be proven with the t_{count} point, which is 20.205, which is bigger than t_{table} - point, which is 1.99 who get a point of significant is $0,000 < 0,05$ employee performance variable (Y) the F_{count} point is 386.784 which is bigger than the F_{table} , which is 3.13. (4) and then I get some results is a point of the determination test showing the amount about *Adjusted R_{square}* is 0,918 which is means that is get a percentage is a 91.9% , that is the point percentage of employee performance variable (Y) motivasi variabel (X_1) and work discipline variabel (X_2), so the remains of other factors is 8,2% is effected by another variable that aren't includes in this quantitative model.

Keyword : Motivation, Work discipline and Employee performance.

PENDAHULUAN

Perana sumber daya merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia adalah aset utama yang berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Pengolahan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor pegawai yang diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia yang baik untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat *top*, *middle*, maupun *lower manajemen*. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada suatu perusahaan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Disamping itu pula perusahaan PT. Prisma Jamintara Bali yang bergerak dalam bidang sumber daya manusia, terdapat dua kegiatan utama

yang dibawahinya dua divisi, yaitu: AIMS dan TEMPERO. Aimes menyediakan *Executive Search*,

Rekrutmen dan Konsultasi SDM sedangkan Tempero menyediakan *Outsourcing* Layanan. Berdasarkan hasil observasi peneliti pada PT. Prisma Jamintara Bali yang masih menjadi permasalahan adalah tentang kedisiplinan. Perusahaan perlu menyadari pentingnya disiplin yang baik untuk memaksimalkan hasil kinerja karyawan. Serta hal lain yang terkait dengan disiplin karyawan PT. Prisma Jamintara Bali contohnya bolos saat jam kerja, istirahat lebih awal, meninggalkan ruang kerja tanpa surat tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan hasil observasi peneliti pada PT. Prisma Jamintara Bali kinerja karyawan juga merupakan permasalahan yang masih dihadapi perusahaan saat ini, hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya komplain dari *client* atas kinerja yang dilakukan karyawan yang ditetapkan diperusahaan tersebut.

Oleh sebab dan akibat itu peneliti sangat ingin melakukan sebuah *researched* atau penelitian guna menganalisis apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prisma Jamintara Bali Tahun 2021.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat asosiatif dan merupakan sebuah pendekatan yang bertipe kuantitatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Prisma Jamintara Bali Jl. Diponegoro No.109, Dauh Puri Kelod, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2020 sampai dengan bulan Mei 2021.

Teknik Pengumpulan Data Identifikasi Variabel

Penelitian ini mencakup 3 variabel yaitu, Motivasi dan Disiplin kerja sebagai Independent Variable Kinerja Karyawan sebagai Dependent Variable.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai t_{hitung} melebihi nilai t_{tabel} dengan nilai $26,671 > 1,99$, diperoleh hasil bahwa motivasi dinilai memiliki hubungan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai t_{hitung} melebihi nilai t_{tabel} dengan nilai $20,205 > 1,99$, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja dinilai memiliki hubungan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil diperoleh bahwa nilai melebihi nilai F_{tabel} dengan nilai $386,784 > 3,13$, diperoleh hasil bahwa motivasi dan kinerja karyawan dinilai memiliki hubungan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis didapati bahwa seluruh tes dan uji dalam penelitian bernilai signifikan nilai t_{hitung} variabel motivasi melebihi nilai t_{tabel} dan dapat digambarkan sebagai berikut $26,671 > 1,99$. nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja melebihi nilai t_{tabel} dan dapat digambarkan sebagai berikut $20,205 > 1,99$. nilai F_{hitung} variabel kinerja karyawan melebihi nilai F_{tabel} dan dapat digambarkan sebagai berikut $386,784 > 3,13$. Dan hasil dari uji koefisien determinasi didapati memiliki nilai sebesar 91,9% yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan..

Saran

Kepada Pimpinan PT. Prisma Jamintara Bali memberikan *reward* kepada karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja.

Diharapkan kepada Pimpinan PT. Prisma Jamintara Bali selalu melakukan pengawasan pada karyawan yang tidak disiplin, dengan memberikan sanksi tanpa adanya diskriminasi pada semua karyawan,

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi (2018) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Semarang*
- Ahmad Fawzi (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta Graha Ilmu.
- Cahyono. (2014) *Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktifitas*
Ferdinand
2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia ". Jakarta: Erlangga.
- Ghozali. 2016 "Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja " Jurnal JRBI. Vol 1No 1. Hal : 31-47
- Hasibuan (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Buku Seru
- Indah Puji Hartatik (2014) *PENGARUH FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOKING ANEKA AGR-AGAR INDUSTRI MEDAN*, Medan
- Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit; Jakarta, Kencana
- Mangkunegara. (2015) *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Kinomex* Surakarta.
- Masram. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia, suatu pendekatan Djembatan*, Jakarta
- Manawi. (2015) *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Apac Ipic Corpora*. Universitas Diponegoro: Semarang
- Patton. (2013) *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Keamanan Kerja dan Produktifitas Kerja*.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaj Rosdakarya. Bandung
- Siagian (2019). *Kepuasan Kerja*, Malang: Averreoes press
- Sugiyono. (2014). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan* Studi pada Pekerja bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo.
- Sutrisno. (2019). *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Siswanto. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Winardi. (2015) *Pengaruh Gaji dan Masa Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. INFOMEDIA NUSANTARA*. Bandung
- Wibowo. (2012) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

