

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RADIAN PUTRA METROPOLINDO PRATAMA

ROKIM MUDIN

rokimmudin97@gmail.com

Mahasiswa Program S1 Manajemen STIM Budi Bakti

AHMAD JUHARI

ah.juhari@gmail.com

Dosen STIM Budi Bakti

ABSTRAK

Penelitian bertujuan mengetahui Untuk mengetahui 1) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Radian Putra Metropolindo Pratama 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Radian Putra Metropolindo Pratama 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara terhadap kinerja karyawan PT. Radian Putra Metropolindo Pratama. Populasi adalah peserta karyawan PT. Radian Putra Metropolindo Pratama dengan besaran sampel 32 orang dengan teknik sampel insidental sampling. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner untuk mengetahui variabel motivasi dan dokumentasi laporan kehadiran untuk kedisipinan dan dokumentasi laporan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis diperoleh sebagai berikut: Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Radian Putra Metropolindo Pratama. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Radian Putra Metropolindo Pratama Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Radian Putra Metropolindo Pratama dengan 91,7% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 8,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Manajemen, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to find out 1) the effect of motivation on the performance of employees of PT. Radian Putra Metropolindo Pratama 2) To determine the effect of work discipline on the performance of employees of PT. Radian Putra Metropolindo Pratama 3) To determine the effect of motivation and work discipline on the performance of PT. Radian Putra Metropolindo Pratama. The population is participant employees of PT. Radian Putra Metropolindo Pratama with a sample size of 32 people with incidental sampling technique. The instrument used is a questionnaire to determine motivation variables and documentation of attendance reports for discipline and documentation of employee performance reports. The results of hypothesis testing are obtained as follows: The results of the study partially prove that motivation has an effect on employee performance at PT. Radian Putra Metropolindo Pratama. The results of the study partially prove that work discipline has an effect on employee performance at PT. Radian Putra Metropolindo Pratama The results of the research simultaneously prove that there is a significant influence between work motivation and work discipline on employee performance at PT. Radian Putra Metropolindo Pratama with 91.7% of the percentage value that affects the independent variables (motivation and work discipline) on the dependent variable (employee performance) while the remaining 8.3% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Management, Motivation, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada zaman globalisasi yang terjadi saat ini, banyak sekali dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif adalah (tentang usaha, tindakan) yang dapat membawa hasil, sedangkan efisien berarti mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat. Hal itu

dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya.

Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan. Organisasi atau Perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta ketrampilan.

Disamping itu, perusahaan juga harus dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi perusahaan.. Tercapainya tujuan perusahaan dapat dipengaruhi dari karyawan - karyawan yang mempunyai kinerja bagus. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan maupun kinerja karyawan yang dimiliki dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu karyawan yang mempunyai kinerja bagus akan memberikan pengaruh positif ke dalam maupun ke luar bagi perusahaan. Pengaruh-pengaruh tersebut bisa menjadikan perusahaan mendapatkan *value* yang lebih dimata konsumen ataupun pihak yang mempunyai kepentingan.

Salah satu Perusahaan yang melakukan penilaian kinerja karyawan adalah PT. Radian Putra Metropolindo Pratamadilakukan oleh Grup Leader masing-masing bagian sehingga tiap-tiap bagian kerja mendapat penilaian yang signifikan dan terukur. PT. Radian Putra Metropolindo Pratama yang didirikan pada tanggal 21 April 2008. Berdomisili di kawasan Perkampungan Industri Kecil (PIK) merupakan perusahaan industri di Indonesia yang khususnya untuk industri pengerjaan logam, Webing dan Bordir komputer, selalu berusaha meningkatkan keunggulan dengan menempatkan mutu dalam kegiatan sehari-haridemi tercapainya kepuasan pelanggan, dan perusahaan selalu melakukan *improvement* kualitas sumberdaya manusia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi motivasi adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan hasil pengamatan di PT. Radian Putra Metropolindo Pratama, pemberian motivasi yang dilakukan di perusahaan tersebut setiap *briefing* ketika terdapat masalah kerja dan evaluasi pekerjaan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi sangat diperlukan oleh siapapun, dalam hal ini karyawan sangat membutuhkan

sesuatu yang mendorong untuk berbuat lebih. Motivasi diberikan untuk menciptakan suatu hasil maksimal atau bahkan melebihi dari ekspektasi kemampuan diri seseorang.

Pemberian motivasi di PT. Radian Putra Metropolindo Pratamajuga diberikan dalam bentuk *reward* berupa insentif dan jenjang karir bilamana kinerja yang dilakukan baik dan memuaskan. Dengan pemberian motivasi seperti itu diharapkan karyawan akan bersaing secara sehat untuk menunjukkan prestasinya dengan *skill* yang dimiliki. Motivasi Karyawan juga dapat dilihat dari usaha karyawan. Belum semua karyawan dari PT. Radian Putra Metropolindo Pratamabekerja keras, ada beberapa karyawan yang bekerja semampunya dan seadanya, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal. Misalnya dalam pekerjaan, seorang karyawan tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

Kegigihan karyawan juga bisa menandakan motivasi seseorang, seperti perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami, sedangkan di PT. Radian Putra Metropolindo Pratama masih banyak karyawan yang tidak masuk bekerja hanya karena ada masalah dan halangan.

Karyawan yang kinerjanya kurang baik atau menurun bisa dikatakan kurang motivasi dalam bekerja. Karena *job desc* yang sudah dibuat oleh perusahaan untuk karyawan PT. Radian Putra Metropolindo Pratamaharus dilakukan dengan baik dan cekatan sehingga diperlukan semangat lebih dari karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan prosedur.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin, semua pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan secara maksimal dan dengan hasil yang memuaskan. Bagi seorang karyawan disiplin merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki untuk menunjang kemampuan dan ketrampilan, sehingga menjadi sumber daya yang handal untuk membawa kemajuan bagi perusahaan.

Disiplin perlu dilakukan suatu perusahaan agar para karyawan mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan. Karyawan juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Radian Putra Metropolindo Pratama?, Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Radian Putra Metropolindo Pratama? Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Radian Putra Metropolindo Pratama?

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Radian Putra Metropolindo Pratama, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Radian Putra Metropolindo Pratama Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara terhadap kinerja karyawan PT. Radian Putra Metropolindo Pratama.

Dilihat dari tujuan penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Penelitian ini sebagai penelitian ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Penelitian ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018:7). Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam yang diselidiki oleh peneliti, dalam hal ini yaitu tentang SDM.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2018:80).

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Radian Putra Metropolindo Pratama sejumlah 280 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (sugiyono,2018;118). Pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada sangat besar jumlahnya, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada, sehingga di bentuk sebuah perwakilan populasi. Menurut Sugiyono (2008:57) sampel yang baik antara 30-500 responden. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil sebesar 32 responden. Sedangkan pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Insidental /*Accidental Sampling*. Menurut Sugiyono, (2018;124) Sampling Insidental /*Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja karyawan yang mengumpulkan angket dapat digunakan sebagai sampel.

LANDASAN TEORI

Tinjauan Teoritis mengenai Manajemen

Pengertian Manajemen menurut M.Manullang (2012:5) Manajemen adalah seni dan ilmu pencatatan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:10) mendefinisikan Manajemen adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah upaya mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dan tujuan ini merupakan sasaran yang hendak dicapai melalui kegiatan yang telah diatur.

Fungsi Manajemen

Manajemen mempunyai beberapa fungsi yang dijalankan. Menurut T. Hani Handoko (2001:22) fungsi-fungsi tersebut meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*)
Adalah pemilihan atau penetapan tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, system, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
Adalah penentuan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, perancangan dan pengembangan suatu organisasi kearah tujuan, penugasan tanggung jawab dan pendelegasian wewenang.
3. Pengarahan (*Actuating*)

Adalah kemampuan untuk mengarahkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan dan apa yang harus dilakukan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Adalah fungsi manajerial yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisa terhadap sasaran dalam organisasi.

Tinjauan Teoritis Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Beberapa ahli mendefinisikan pengertian dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: Menurut Mangkunegara (2007:2) menyebutkan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Siagian (2002:21) mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan para ahli dapat di tarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan bersama.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Priyono dalam bukunya manajemen sumber daya manusia memiliki 5 fungsi utama (Priyono, 2010:8) yaitu :

a. Perencanaan

Manajemen sumber daya manusia harus memiliki perencanaan atau program yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dimasa yang akan datang, melalui estimasi dan jumlah pegawai yang diperlukan dalam bagian-bagiannya serta dalam perencanaan penarikan pegawai, seleksi pegawai dan lain sebagainya. Dalam fungsi perencanaan kebutuhan SDM ada 2 kegiatan utama, yaitu :

- 1) Membuat perencanaan dalam permintaan tenaga kerja di dalam perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang
- 2) Membuat analisis jabatan di dalam organisasi, hal ini bertujuan untuk menentukan, tugas, tujuan, keahlian karyawan, pengetahuan, serta kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

- b. Penempatan staff yang sesuai pada organisasi
Setelah kebutuhan SDM di perusahaan sudah ditentukan maka langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staff terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu :
- 1) Rekrutmen calon karyawan atau seseorang yang melamar pekerjaan
 - 2) Penyeleksian para calo karyawan atau calon pelamar yang telah dinilai sesuai dengan kriteria dan yang paling memenuhi persyaratan yang ada.
- Proses perekrutan dan penyeleksian karyawan ini memiliki tujuan yaitu mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan, serta mengetahui dimana calon akan ditempatkan.
- c. Penilaian pada kinerja
Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas seorang manajer adalah melakukan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan berarti membuat keputusan apakah karyawan kan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan. Di dalam penilaian prestasi kerja ada dua kegiatan utama yaitu :
- 1) Mengevaluasi pada perilaku karyawan.
 - 2) Melakukan analisa serta motivasi perilaku karyawan
- d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja
Ada tiga kegiatan strategis MSDM dalam perbaikan kinerja, yaitu :
- 1) Melakukan pelatihan dan pengembangan SDM, hal ini bertujuan agar dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan
 - 2) Memeperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya kualitas kehidupan kerja dan program perbaikan produktifitas.
 - 3) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna untuk memaksimalkan kesehatan serta keselamatan kerja para karyawan.
- e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja
Setelah tahapan di atas dilalui maka perusahaan memperkerjakan pelamar pekerjaan, memberikan gaji dan memberikan kenyamanan pada para pekerja, maka perusahaan akan membuat standr hubungan kerja secara efektif. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan, yaitu:
- 1) Harus menghargai dan memperhatikan hak-hak karyawan
 - 2) Melakukan negoisasi bersama karyawan dalam hal menetapkan prosedur penyampaian keluhan para karyawan
 - 3) Melakukan penelitian terkait dengan MSDM.

Tinjauan Teoris tentang Motivasi

Motivasi merupakan suatu yang menggerakkan seseorang dan memberikan motivasi adalah memastikan bahwa seseorang yang diberikan motivasi bergerak ke arah yang diinginkan agar tercapainya tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi juga merupakan segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan melakukan sesuatu, menyatakan suatu yang kompleks dalam suatu organisme yang menyatakan dan mengarahkan tingkah laku seseorang atau suatu perbuatan ke suatu tujuan (Lestari, 2020 : 4). Adapun motivasi adalah dorongan, rangsangan, dan pengaruh yang diberikan seseorang kepada orang lain sehingga orang yang diberikan motivasi menuruti atau melaksanakan apa yang telah dimotivasi secara kritis, rasional, dan penuh dengan rasa tanggung jawab.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu hal yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang sesuai dengan keinginan suatu organisasi maupun perusahaan yang nantinya akan mencapai tujuan perusahaan.

Indikator-indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi kerja (Mangkunegara, 2009 : 93) yaitu

- 1) Tangung jawab, dimana seorang pekerja memiliki tanggung jawab pribadi yang besar atas pekerjaannya
- 2) Prestasi kerja, melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mendapatkan penghargaan dari suatu perusahaan
- 3) Peluang untuk maju, keinginan seorang pekerja yang mengharapkan gaji/upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan
- 4) Pengakuan atas kinerja, dimana seorang pekerja keinginan yang muncul untuk belajar menguasai pekerjaan dibidangnya.

Indikator-indikator di atas digunakan pada penelitian yang mengukur variabel motivasi pada penelitian ini.

Tinjauan Teoritis tentang Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh manajemen dalam suatu organisasi, yang telah disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, yang sudah disepakati oleh dinas tenaga kerja (Afandi, 2016 : 1). Kedisiplinan merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi jika melanggar aturan yang telah ditetapkan dalam kedisiplinan. Pendapat lain juga mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi kepada kinerja akan mereka mau merubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku

(Hasibuan, 2005 : 193). Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap maupun perilaku seseorang yang dapat berubah-ubah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan instansi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Indikator-indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa dalam disiplin kerja (Agustini 2011 : 73) adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran, kehadiran pegawai diukur dari rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan untuk melakukan aktivitas perusahaan.
- 2) Tata cara kerja, ketentuan dan ketaatan yang sudah buat perusahaan dan akan dipatuhi oleh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan guna mencapai tujuan organisasi perusahaan.
- 4) Kesadaran bekerja, setiap karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan baik
- 5) Tangung jawab, karyawan bersedia bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah di selesaikan.

Indikator-indikator yang digunakan pada penelitian hanya tingkat kehadiran melalui absen karyawan yang mengukur variabel disiplin kerja pada penelitian ini. Sebab PT Radian Putra Metropilindo Pratama memiliki data tersebut.

Tinjauan Teoritis mengenai Kinerja

Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil (Wibowo, 2014 : 61). Manajemen kinerja ialah seperangkat proses atas sebuah proses yang berkaitan dengan apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara untuk mencapainya, dan mengatur sumber daya manusia yang tersedia agar peluang untuk mencapai tujuan lebih besar terbuka. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah proses dimana seorang karyawan atau pekerja sesuai dengan perencanaan organisasi yang telah ditetapkan perusahaan dan tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja Karyawan (Bangun 2012 : 234) sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan yang dilakukan kelompok maupun individu yang dihasilkan menjadikan syarat standar pekerjaan

2. Ketepatan waktu, yaitu pekerjaan yang diberikan akan karyawan harus menyelesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan agar mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan
3. Kualitas pekerjaan, pekerjaan yang telah diselesaikan diharapkan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dituntut Perusahaan.
4. Kehadiran, dalam hal ini seorang karyawan akan di tuntutan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
5. Kemampuan bekerja sama, seorang pekerja yang melakukan tugasnya dan tanggung jawab tidak semuanya dapat dikerjakan sendiri maka, karyawan masing-masing akan membutuhkan karyawan yang lain untuk membantu menyelesaikan tugasnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebagai instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat dan validnya sesuatu alat ukur mampu melakukan fungsi. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada instrumen kuesioner yang terdapat pada variabel motivasi saja, sedangkan variabel disiplin kerja dan kinerja merupakan data langsung yang valid dan reliabel dari HRD PT. Radian Putra Metropolindo. Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur variabel independen yaitu motivasi sebagai berikut ini:

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Motivasi

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_1	.468	.763
Pernyataan_2	.674	.749
Pernyataan_3	.663	.722
Pernyataan_4	.766	.733
Pernyataan_5	.754	.732
Pernyataan_6	.483	.753
Pernyataan_7	.691	.744
Pernyataan_8	.781	.747
Skor_Total	1.000	.836

Sumber : Data Kuesioner olah program SPSS versi 21

Untuk menyatakan butir valid atau tidak valid digunakan angka pedoman sebagaimana tercantum pada teori yaitu 0,3 dibandingkan angka-angka pada koom *Corrected Item TotalCorreation (CITC)* dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika CITC > 0,3 maka dinyatakan valid
- Jika CITC < 0,3 maka dinyatakan tidak valid

Terlihat pada tabe 4.19 bahwa semua butir pernyataan yang ada mempunyai niai CITC ebih besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seuruh butir pertanyaan untuk variabel motivasi tersebut void sehingga dapat diyakini seuruh pengukurannyan benar.

Tabel 2
Tabel Croanbach's Alpha Variabel Bebas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	9

Sumber : Data Kuesioner olah program SPSS versi 21, 2022

Terlihat pada tabel 4.20 bahwa terdapat hasil perolehan *Croanbach's alpha* sebesar 0,768 sehingga *Croanbach's alpha of item deleted* untuk masing-masing pernyataan pada setiap itemnya lebih tinggi daripada total ini. Dari hasil analisis diatas didapat nilai *alpha* sebesar 0,768 > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa kuisoner ini reliabel karena teori yang digunakan adalah berdasarkan *Croanbach's alpha* .> 0,6 dengan ini dapat dinyatakan bahwa item-item pernyataan pada variabel ini secara keseluruhan valid dan reielabel sehingga hasilnya dapat digunakan pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Hipotesis Variabel Bebas Motivasi (X1) terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

Setelah dilakukan penelitian dan pengolahan data, didapatkan hasil Uji Hipotesis Variabel Bebas Motivasi (X1) terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 3
Descriptive Variabel Variabel Bebas Motivasi (X1) terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	54.41	4.354	32
Motivasi	33.66	4.224	32

Sumber : Data Kuesioner olah program SPSS versi 21, 2022

Dari hasil analisis *descriptive statistic* diperoleh rata-rata variabel: Kinerja karyawan (Y) = 54,51 dan Motivasi (X1)= 33,66 terlihat dari variabel bebas dan terikat yang diregresikan yakni kinerja karyawan (Y) dan motivasi (X1) *standard deviaton* (simpangan bebas) Y= 4,354 dan X1 = 6,606 dan N (Jumlah responden)=32

Tabel 4
Analisis Significant Bebas Motivasi (X1) terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.526	2.034		10.583	.000
Motivasi	.977	.060	.948	16.288	.000

a.

Sumber : Data Kuesioner olah program SPSS versi 21

Dari tabel 4 terlihat nilai probabilitas T_{hitung} yakni sig variabel motivasi pada signifikan $(0,000) < 0,05$ atau $P_{value} (sig.) < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Radian Putra Metropolindo Pratama.. Serta dikemukakan nilai koefisien a dan b dari perhitungan sebagai berikut :

$$Y = a+bx$$

$$= 21,526 + 0,977x$$

Tabel 5
Analisis Korelasi Sederhana (Correlations) Variabel Bebas Motivasi (X1) terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Kinerja Karyawan	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.948
	Motivasi	.948	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Motivasi	.000	.
N	Kinerja Karyawan	32	32
	Motivasi	32	32

Sumber : Data Kuesioner olah program SPSS versi 21

Tabel 6
Analisis Korelasi Sederhana (Correlations)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2016 :184)

Terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terkait yaitu : motivasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,948 dapat diukur dengan tabel koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7
Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.895	1.411

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Kuesioner olah program SPSS versi 21

Untuk nilai determinasi R square (R^2) = 0,898 dimana :
 KD (Koefisien Determinasi) = $R^2 \times 100\%$
 = $0,898 \times 100\%$
 = 89,8%

Hal ini menunjukkan hasil determinasi, yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,898 atau 89,8% dan sisanya sebesar 10,2% dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis Variabel Bebas Disiplin Kerja (X2) terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

Setelah dilakukan penelitian dan pengolahan data, didapatkan hasil Uji Hipotesis Variabel Bebas Disiplin Kerja (X2) terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 8
Descriptive Variabel Variabel Bebas Disiplin Kerja (X2) terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	54.41	4.354	32
Disiplin Kerja	27.25	2.984	32

Sumber : Data Kuesioner olah program SPSS versi 21, 2022

Dari hasil analisis *descriptive statistic* diperoleh rata-rata variabel: Kinerja karyawan (Y) = 54,41 dan Disiplin Kerja (X2) = 27,25 terlihat dari variabel bebas dan terikat yang diregresikan yakni kinerja karyawan (Y) dan Disiplin Kerja (X2) *standard deviaton* (simpangan bebas) Y= 4,354 dan X2 = 2,984 dan N (Jumlah responden)=32

Tabel 9
Analisis Significant Bebas Disiplin Kerja (X2) terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.110	2.533		6.756	.000
	Disiplin Kerja	1.369	.092	.938	14.811	.000

Sumber : Data Kuesioner olah program SPSS versi 21

Dari tabel 9 terlihat nilai probabilitas T_{hitung} yakni sig variabel disiplin kerja pada signifikan $(0,000) < 0,05$ atau $P_{value} (sig.) < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Radian Putra Metropolindo Pratama.. Serta dikemukakan nilai koefisien a dan b dari perhitungan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$= 17,110 + 1,369x$$

Tabel 10
Analisis Korelasi Sederhana (Correlations) Variabel Bebas Disiplin Kerja (X2) terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

		Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.938
	Disiplin Kerja	.938	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.
N	Kinerja Karyawan	32	32
	Disiplin Kerja	32	32

Sumber : Data Kuesioner olah program SPSS versi 21

Tabel 11
Analisis Korelasi Sederhana (Correlations)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2016 :184)

Terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terkait yaitu : disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,938 dapat diukur dengan tabel koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12
Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.880	.876	1.535

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Kuesioner olah program SPSS versi 21

Untuk nilai determinasi R square (R^2) = 0,880 dimana :
KD (Koefisien Determinasi) = $R^2 \times 100\%$
= $0,880 \times 100\%$
= 88,0 %

Hal ini menunjukkan hasil determinasi, yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,880 atau 88,0% dan sisanya sebesar 12% dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis Variabel Bebas Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

Setelah dilakukan penelitian dan pengolahan data, didapatkan hasil Uji Hipotesis Variabel Bebas Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X1) terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 13
ANOVA
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	538.835	2	269.418	159.832	.000 ^b
	Residual	48.883	29	1.686		
	Total	587.719	31			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Pada tabel diatas dapat dikemukakan nilai F hitung pada signifikan (0,000) < 0,05 atau PVALUE < 0,05 menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14
Analisis Significant Bebas Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)
terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.669	2.185		8.543	.000
1 Motivasi	.588	.163	.570	3.598	.001
Disiplin Kerja	.586	.231	.401	2.534	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Kuesioner olah program SPSS versi 21

Dari tabel 4.35 terlihat nilai probabilitas T hitung yakni sig variabel (constant) pada signifikan (0,000) < 0,05 atau P_{value} (sig.) < 0,05 sehingga Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Radian Putra Metropolindo Pratama.. Serta dikemukakan nilai koefisien a dan b dari perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y &= a+bx_1+bx_2 \\
 &= 18,669+ 0,588x_1+0,586x_2
 \end{aligned}$$

Tabel 15
Analisis Korelasi Berganda (Correlations) Variabel Bebas Motivasi dan
Disiplin Kerja (X2) terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Kinerja Karyawan	Motivasi	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.948	.938
	Motivasi	.948	1.000	.941
	Disiplin Kerja	.938	.941	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.000	.000	.000
	Motivasi	.000	.000	.000
	Disiplin Kerja	.000	.000	.000
N	Kinerja Karyawan	32	32	32
	Motivasi	32	32	32
	Disiplin Kerja	32	32	32

Sumber : Data Kuesioner olah program SPSS versi 21

Tabel 16
Analisis Korelasi Sederhana (Correlations)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2016 :184)

Terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terkait yaitu : motivasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,948 disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,938 dapat diukur dengan tabel koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 17
Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.917	.911	1.298

Sumber : Data Kuesioner olah program SPSS versi 21

Untuk nilai determinasi R square (R^2) = 0,917 dimana :

$$\begin{aligned} \text{KD (Koefisien Determinasi)} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,917 \times 100\% \\ &= 91,7\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan hasil determinasi, yaitu pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,917 atau 91,7% dan sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji validitas dan realibilitas variabel X diperoleh seluruh butir instrumen variabel motivasi (X1) valid dan reliabel didapat CITC > 0,3
2. Dalam pengujian variabel motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Radian Putra Metropolindo Pratama menurut hasil perhitungan yakni sig variabel motivasi pada signifikan (0,000) < 0,05 atau P_{value} (sig.) < 0,05 sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa

motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Radian Putra Metropolindo Pratama dengan hasil determinasi yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,898 atau 89,8% dan sisanya sebesar 10,2% dipengaruhi faktor lain

3. Dalam pengujian variabel disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Radian Putra Metropolindo Pratama menurut hasil perhitungan yakni sig variabel motivasi pada signifikan $(0,000) < 0,05$ atau $P_{\text{value}} (\text{sig.}) < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Radian Putra Metropolindo Pratama dengan hasil determinasi yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,880 atau 88,0% dan sisanya sebesar 12% dipengaruhi faktor lain
4. Dalam pengujian variabel motivasi dan disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Radian Putra Metropolindo Pratama menurut hasil perhitungan nilai F hitung pada signifikan $(0,000) < 0,05$ atau $P_{\text{VALUE}} < 0,05$ menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Radian Putra Metropolindo Pratama dengan hasil determinasi yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,917 atau 91,7% dan sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi faktor lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran sebagai masukan atau pertimbangan untuk di masa yang akan datang, sebaiknya Peneliti selanjutnya menambah atau menggunakan variabel-variabel bebas lainnya di luar model penelitian ini. sehingga dapat nantinya dapat memberikan penjelasan yang lebih rinci tentang apa saja yang yang menyangkut ataupun yang mempengaruhi dalam kinerja pegawai. Penulis juga merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya agar lebih baik lagi dalam segi pengolahan data maupun teori sehingga hasil penelitian lebih baik dan sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- M. Manullang, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Siagian Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, S. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta
- Priyono, .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Surabaya: Zifatama
- Wibowo. 2014. *Edisi Keempat Manajemen Kinerja*. Pt Rajagrafindo Persada.