



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PT. SONY INDONESIA

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE MARKETING PART PT. SONY INDONESIA

¹Katut Yulianto, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

²Heri susanto*, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

³Dewi Fitrianti, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

Informasi Naskah

Submitted: 7 Oktober 2021;

Revision: 25 Nopember 2021;

Accepted: 10 Desember 2021;

Keywords:

Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan

Abstract

This study aims to test and analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance in the marketing division of PT. Sony Indonesia. The sample and population used in this study were all employees of the marketing division of PT. Sony Indonesia. Data were collected using saturated sampling method and hypothesis testing using multiple linear regression analysis. The descriptive results show that the respondents' responses are in the strongly agree category, namely as much as 70% regarding the motivation variable. Then most of the respondents' answers were in the category of strongly agreeing with the discipline applied in efforts to improve performance, namely as much as 72%. The results of this study also indicate that motivation and discipline have a positive effect either simultaneously or partially on employee performance at PT. Sony Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mencari Pengaruh Promosi Dan Demosi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Majalaya dengan metode regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Majalaya. Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Majalaya yakni sebanyak 25 orang yang digunakan sebagai sampel dengan metoda sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Majalaya baik secara parsial maupun secara simultan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Menurut Afandi (2018: 83) menyatakan bahwa, 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 legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perananannya dalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya secara oprimal.

Penilaian kerja terdiri atas langkah- langkah pengamatan dan penilaian kinerja pegawai, pencatatan dan umpan balik. Selama penilaian kinerja pegawai, manajer-manajer terampil akan memberikan umpan balik dan pujian atas unsur yang dapat diterima dari kinerja pegawai. Manajer juga perlu menggambarkan area kinerja yang perlu dievaluasi. Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja. Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu yang mempunyai produktivitas yang tinggi. Adapun upayamenciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat di lakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalutaat pada tata tertib yang berlaku danmembina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat meningkatkan kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di PT. Sony Indonesia yang terletak di Jakarta. Penelitian ini dilakukan secara sengaja karena sebelumnya telah melakukan observasi yang kemudian menemukan hal menarik untuk diteliti yaitu mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja (X) terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan bagian pemasaran PT. Sony Indonesia (Y).

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif kasual adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yang mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka (Sugiono 2015).

Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel *independent* yang akan diteliti (X) yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel *dependent* (Y) Kinerja Karyawan bagian pemasaran PT. Sony Indonesia.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden yang berupa pengisian kuisioner dan wawancara yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Data yang didapat merupakan data yang obyektif karena mengambil langsung dari perusahaan PT Sony Indonesia tentang masalah yang diungkapkan pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan bermutu. Uji validitas dan reabilitas dilakukan terhadap alat penelitian, dalam hal ini adalah kuisioner. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian, sedangkan reliabel artinya konsisten dan stabil. Pada penelitian ini, uji validitas dan reabilitas dilakukan dengan metode analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Adapun jumlah pertanyaan yang diuji adalah sebanyak 35 respondenn.

Dari hasil uji validitas diperoleh hasil semua item valid, karena nilai r hitung yang terkecil 0,789 dan terbesar adalah 0,982 dari nilai r tabel yaitu 0,324, karena item kuisioner valid jika nilai r hitung $>$ r tabel dimana hasil pengujian validitas diolah dengan *software SPSS* versi 22.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diolah dengan *software SPSS* versi 22.0 dengan nilai koefisien *Alpha Cronbach* untuk variabel Disiplin adalah sebesar 0,968, Disiplin 0,949, dan Kinerja 0,955. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,70 atau lebih, sehingga instrumen penelitian ini dapat dikatakan andal (*reliable*).

A. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat diperoleh persamaan regresi adalah:

$$Y = 7,100 + 0,129 X_1 + 0,836 X_2 + e_i$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 7,100 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel X_1 dan $X_2 = 0$, maka Kinerja karyawan PT. Sony Indonesia (Y) = 7,100 artinya apabila PT. Sony Indonesia tidak meningkatkan kinerja karyawan, Kinerja karyawan tetap bernilai 7,100.
2. Koefisien Motivasi Kerja (X_1) = 0,129 menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan akan meningkat 12,9% jika motivasi karyawan PT. Sony Indonesia meningkat 1%.
3. Disiplin Kerja (X_2) = 0,836 menunjukkan bahwa Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 83,6% jika disiplin karyawan PT. Sony Indonesia meningkat 1%.

B. Uji t

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa :

(1) Hasil Uji t Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi adalah 0,015 $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hubungan yang positif.

(2) Hasil Uji t Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,001 $>$ 0,05 maka disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hubungan yang positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapat kesimpulan bahwa Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT Sony Indonesia. Nilai probabilitas signifikansi adalah 0,026 atau lebih kecil dari 0,05 atau 5% dan koefisien regresi-nya adalah 0,129 yang artinya hipotesis penelitian yang mengatakan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Dengan demikian dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berikutnya didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT Sony Indonesia. Nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 atau 5% dan koefisien regresi-nya adalah 0,836 yang artinya hipotesis yang berbunyi Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Dengan demikian dikatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Terakhir, diketahui juga bahwa Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Sony Indonesia. Nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 atau 5% dan F_{Hitung} lebih besar dari F_{Tabel} , dengan demikian secara bersama-sama Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang berbunyi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1*, 1-14.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No.2*, 121-140.
- Durahman, A. (2016). *Analisis Tingkat Work- Life-Balance Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt. Buma Apparel Industry Di Subang*. Bandung: Repository Universitas Pendidikan Indonesia.
- Febriandy, M. (2019). *Efektivitas Penjatuhan Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah*. Jakarta.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Gujarati, D. (2010). *Dasar-Dasar Ekonometrika, Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Haq, A. (2018). Motivasi belajar dalam Meraih Prestasi. *Jurnal Vicratina, Volume 3 Nomor 1*, 193-214.
- Harfizar, Firdaus, T. P., & Herza, K. Y. (2019). Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Cikokol Tangerang. *STMIK Raharja Jurusan Sistem Informasi. Vol.5 No.1*, 49-62.
- I Putu, A. (2019). Penerapan Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow dan Teori Pemeliharaan Herzberg dalam Menciptakan Loyalitas Pekerja. 1-10.

* Corresponding Author.

Heri Susanto, e-mail : Dataheri@gmail.com