

MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TUPAI ADYAMAS INDONESIA

Agung Budiarto¹⁾, Istiatin²⁾, Sri Hartono³⁾
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta
E-mail : agungbudiarto378@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT Tupai Adyamas Indonesia. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif. Metodologi penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, berupa kuesioner. Terdiri dari 120 responden karyawan PT Tupai Adyamas Indonesia. Data penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil kuesioner. Metode analisis yang digunakan berupa analisis kuantitatif, uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, dan uji t (uji parsial).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, disiplin kerja, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT Tupai Adyamas Indonesia. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,475 atau sebesar 47,5 % menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Tupai Adyamas Indonesia dipengaruhi oleh variabel motivasi, disiplin kerja, dan penghargaan, sedangkan 52,50 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: motivasi, disiplin, penghargaan, kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, work discipline, and rewards on the performance of employees of PT Tupai Advamas Indonesia. This research belongs to the type of descriptive research. The research methodology uses a quantitative approach, in the form of a questionnaire. Consists of 120 respondents employees of PT Tupai Adyamas Indonesia. The data of this research are primary data in the form of questionnaire results. The analytical method used is quantitative analysis, validity and reliability test, multiple linear regression, and t test (partial test). The results showed that there was a positive and significant influence between motivation, work discipline, and rewards on the performance of PT Tupai Adyamas Indonesia employees.

The results of the coefficient of determination obtained the Adjusted R^2 value of 0.475 or 47.5%, indicating that the performance of the employees of PT Tupai Advamas Indonesia is influenced by the variable of motivation, work discipline, and rewards, while 52.50% is influenced by other variables.

Keywords: *motivation, work discipline, rewards, performance.*

I. PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini berdampak besar terhadap kemajuan bisnis. Manajemen yang tepat diperlukan untuk memajukan bisnis ini. Perusahaan mengambil berbagai langkah untuk menjaga bisnisnya tetap hidup dan sejahtera. Persaingan yang ketat berarti suatu perusahaan dapat menjadi lebih kompetitif agar dapat tetap hidup. Salah satu harapannya adalah berkembangnya sumber daya manusia yang lebih terampil (Wahyuni & Suryalena, 2017).

Kinerja adalah kemampuan atau kinerja seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan berdasarkan tujuan tertentu melalui proses kerja yang mengikuti rencana bisnis. Prestasi adalah kualitas kerja seorang karyawan dalam memberikan pekerjaan selama periode waktu tertentu melalui proses kerja yang sesuai dengan standar operasional. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Maudy, Saroh, & Zunaida. 2021).

Motivasi adalah sikap menghargai peraturan dan perundang-undangan perusahaan yang ada pada karyawan, sehingga karyawan secara sukarela mematuhi peraturan perusahaan (Susila, 2021).

Disiplin adalah salah satu jalan yang diambil organisasi. Perusahaan memerlukan alat untuk mencapai tujuannya, dan aturan adalah alat yang efektif. Tidak ada jaminan bahwa tujuan akan tercapai, tetapi tetap membutuhkan usaha. Kedisiplinan ini diwujudkan dalam berbagai kebijakan dan prosedur, termasuk pengaturan sikap dan perilaku karyawan (Wahyudi, 2019).

Penghargaan ini juga merupakan bagian dari peningkatan kinerja yang baik dari karyawan. Kompensasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat mengubah pola kerja dan meningkatkan kompensasi baik internal maupun eksternal (Lukiyanto, Istiatin, & Mursito 2021).

II. TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

(Hasibuan, 2016: 34) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dengan melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, integritas, dan waktu.

Motivasi

Motivasi adalah kumpulan proses yang mempengaruhi perilaku. Motivasi tidak hanya mempengaruhi kinerja, tetapi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang ada pada diri manusia mengungkapkan tindakan menuju tujuan tercapainya tujuan akhir yaitu kepuasan kerja. Motivasi bisa berupa moneter dan non-moneter yang mempengaruhi kepuasan kerja (Ayu, Pangastuti, & Efendi. 2020).

Disiplin Kerja

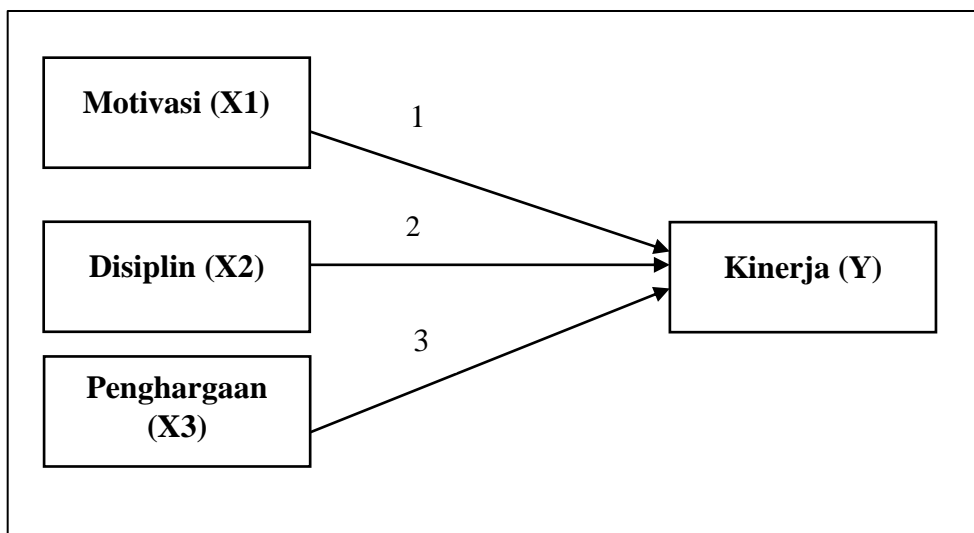
Disiplin kerja menurut Rivai (2012: 82) adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya sehingga mereka mau mengubah perilaku buruk. Disiplin adalah tentang meningkatkan kesadaran dan mengejar kesediaan untuk mematuhi semua aturan perusahaan.

Penghargaan

Hasibuan (2016: 130) penghargaan adalah semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kerangka Berfikir dan Hipotesis

Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka konseptual penelitian.

- H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.
- H2 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.
- H3 : Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan uji asumsi klasik, analisis statistik analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Data yang digunakan merupakan data primer, pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Variabel terikat adalah motivasi, disiplin kerja dan penghargaan. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tupai Adyamas Indonesia. Apabila populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari populasinya (Arikunto 2012: 104). Seluruh karyawan berjumlah 1200 orang dengan sampel 10% dari populasi yaitu 120 orang dengan menggunakan metode purposive sampling. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda dan uji t.

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dirancang untuk menganalisis tingkat pengaruh beberapa variabel independen. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda karena terdapat lebih dari satu variabel bebas yang dimasukkan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2019: 275), persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

- α : Konstanta
- β : Koefisien perubahan yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan *variabel independent* terhadap *variabel dependent*
- X_1 : Variabel Motivasi
- X_2 : Variabel Disiplin Kerja
- X_3 : Variabel Penghargaan
- e : Standar error

Uji t (Parsial)

Uji t memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5%. Kriteria pengujian yang dapat diambil ditentukan sebagai berikut (Oktavia, 2021):

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan atau nilai probabilitas signifikan harus $< 0,05$.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,037 dengan nilai signifikan 0,000 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,331. Maka hasil tersebut diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia secara signifikan. Pendapatan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena kesesuaian pendapatan dan beban kerja dapat memotivasi diri untuk menjadi lebih produktif. Kurangnya motivasi kerja dapat menurunkan produktivitas karyawan. Jika karyawan termotivasi untuk bekerja maka kinerjanya akan baik. pemenuhan kebutuhan sosial dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

Variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 3,636 dengan nilai signifikan 0,000 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,215. Berdasarkan hasil tersebut variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia secara signifikan juga didukung dari jawaban dari responden dimana secara keseluruhan pernyataan setiap indikator disiplin kerja menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap disiplin kerja PT. Tupai Adyamas Indonesia tinggi dan bisa dikatakan disiplin kerja PT. Tupai Adyamas Indonesia adalah positif.

Variabel Penghargaan (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} 2,919 dengan nilai signifikan 0,004 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,194. Berdasarkan hasil tersebut variabel penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia secara signifikan.

Hasil penelitian ini diperoleh dari peneliti bahwa variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan penghargaan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa sampel yang digunakan berasal dari populasi normal. Pengujian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan *Asymptotic Significance* (probabilitas) dengan tingkat signifikansi. Dari penelitian ini diperoleh hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
1	0,799	Normal

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari *output* perhitungan uji *Kolmogorov-Smirov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari *Undstandardized residual* sebesar 0,799 lebih besar dari α (0,05), sebagai akibatnya holistik data dinyatakan mempunyai distribusi normal atau mempunyai sebaran data yang normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel *independent*. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α). Maka hasil penelitian dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas.

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	Syarat Toleransi	<i>VIF</i>	Syarat <i>VIF</i>	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,685	> 0,1	1,460	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X ₂)	0,803	> 0,1	1,246	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Penghargaan (X ₃)	0,792	> 0,1	1,263	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *glejser* dengan cara meregres nilai *absolute residual* terhadap variabel independen. Jika $P_{\text{value}} \geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika $P_{\text{value}} \leq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	<i>Sig</i>	Syarat <i>Sig</i>	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,886	> 0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Disiplin Kerja (X ₂)	0,402	> 0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Penghargaan (X ₃)	0,258	> 0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Berganda

Tabel 4.4 Hasil Uji Model Regresi

Variabel	B	Standar Error
Konstanta	7,128	7,128
Motivasi (X_1)	0,331	0,404
Disiplin Kerja (X_2)	0,215	0,269
Penghargaan (X_3)	0,194	0,218

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berikut adalah model regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 7,128 + 0,331.X_1 + 0,215.X_2 + 0,194.X_3$$

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Std	Keterangan
Motivasi	5,037	1,9808	0,000	$\leq 0,05$	Diterima
Disiplin Kerja	3,636	1,9808	0,000	$\leq 0,05$	Diterima
Penghargaan	2,919	1,9808	0,004	$\leq 0,05$	Diterima

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 5,037 > t_{tabel} = 1,9808$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan “Diduga ada pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Tupai Adyamas Indonesia” terbukti kebenarannya.
2. Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,636 > t_{tabel} = 1,9808$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis kedua menyatakan “Diduga ada pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Tupai Adyamas Indonesia” terbukti kebenarannya.
3. Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,919 > t_{tabel} = 1,9808$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Penghargaan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis ketiga menyatakan “Diduga ada pengaruh Penghargaan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Tupai Adyamas Indonesia” terbukti kebenarannya.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 4.6. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,699 ^a	0,489	0,475	Variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 47,5%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,475, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Motivasi, Disiplin Kerja, dan Penghargaan) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 47,50% dan 52,50% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

I. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.
3. Penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.

II. REFERENSI

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ayu, P., Pangastuti, D., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7 No 3, 292–299.

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Lukiyanto, Istiatin, & Mursito, B. (2021). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Disiplin*,

Penghargaan, dan Kompetensi Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan. *DIMENSI*, 10(April), 292–303.

Maudy, I., Saroh, S., & Zunaida, D. (2021). Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan. *JIAGABI*, 10(2), 324–333.

Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(April), 48–55.

Rivai, Veithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Susila, E. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK CENTRAL ASIA, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 502–508.

Syahriza, M. N., Pardiman, & Rizal, M. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tengah Pandemi Covid 19 (Studi Ayam Bakar Wong Solo Malang). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 63–73.

Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>

Wahyuni, A., & Suryalena. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.. *JOM*, 4(2), 1-10.