

## **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Citra Kharisma Sejati Bandung**

Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance PT. Bina Citra  
Kharisma Sejati Bandung

<sup>1</sup>Nunick Afrilia N. S., <sup>2</sup>Aminuddin Irfani

<sup>1,2</sup>Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116  
Email : Pramandanunick@gmail.com

**Abstract.** This study aims to determine (1) How to Motivate the work of PT Bina Citra Kharisma Sejati employees (2) How to work discipline of PT Bina Citra Kharisma Sejati (3) How Employee Performance of PT Bina Citra Kharisma Sejati (4) employee performance PT Bina Citra Kharisma Sejati (5) How the influence of Employee Employee Dispute to Employee Performance PT Bina Citra Kharisma Sejati. (6) How the influence of motivation and work discipline on the performance of employees of PT Bina Citra Kharisma Sejati. The research method used in this research is descriptive. Data collection techniques in this study by doing questionnaires, interviews and collection of documents relating to research. Data analysis was used by using validity and reliability test, linear regression, t-test and f- test. The results of this study are (1) Overall the level of work motivation at PT Bina Citra Kharisma Sejati is good (2) Overall the level of discipline of employees at PT.Bina Citra Kharisma Sejati is Enough (3) the overall performance of employees of PT Bina Citra Kharisma Sejati Enough (4) Work motivation has a significant effect on the performance of employees of PT Bina Citra Kharisma Sejati (5) Work discipline has a significant effect on Employee Performance of PT Bina Citra Kharisma Sejati (6) Motivation and work discipline have a significant effect on Employee Performance of PT Bina Citra Kharisma Sejati.

**Keywords:** motivation, work discipline and employee performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Bagaimana Motivasi kerja pada karyawan PT Bina Citra Kharisma Sejati (2) Bagaimana Disiplin kerja karyawan PT Bina Citra Kharisma Sejati (3) Bagaimana Kinerja Karyawan PT Bina Citra Kharisma Sejati (4) Bagaimana pengaruh Motivasi kerja Karyawan terhadap kinerja karyawan PT Bina Citra Kharisma Sejati (5) Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Bina Citra Kharisma Sejati. (6) Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT Bina Citra Kharisma Sejati. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan kuisioner, wawancara dan pengumpulan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, regresi linier, uji-t dan uji f. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Secara keseluruhan tingkat Motivasi kerja pada PT Bina Citra Kharisma Sejati sudah baik (2) Secara keseluruhan tingkat disiplin karyawan pada PT.Bina Citra Kharisma Sejati sudah Cukup (3) secara keseluruhan kinerja karyawan PT Bina Citra Kharisma Sejati sudah Cukup (4) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bina Citra Kharisma Sejati (5) Disiplin kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bina Citra Kharisma Sejati (6) Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bina Citra Kharisma Sejati.

**Kata Kunci :** Motivasi, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan.

### **A. Pendahuluan**

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami

persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Disamping motivasi, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja.

Realita kinerja karyawan di PT Bina Citra Kharisma Sejati dinilai masih belum optimal. Karena penulis menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja antara lain; tingkat kuantitas terhadap pekerjaan yang dilakukan masih dinilai rendah, untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan, rendahnya ketaatan dalam bekerja. Hal lain yang terlihat masih rendah pada kinerja karyawan seperti kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan membuat kontribusi yang diberikan karyawan pada perusahaan tidak optimal, kurangnya komunikasi yang baik dari atasan dan karyawan sehingga informasi yang didapat dari atasan kurang optimal penyampaiannya dan pada akhirnya masih ada karyawan yang kurang tau dengan aturan yang baru yang dapat menurunkan hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya sudah ada motivasi dan disiplin kerja yang baik pada PT. Bina Citra Kharisma Sejati, akan tetapi dalam pelaksanaan yang di terapkan masih rendah. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan serta masih banyak karyawan yang mangkir bekerja dengan berbagai alasan. Berikut adalah data absensi karyawan PT Bina Citra Kharisma Sejati, dari bulan Januari tahun 2017 sampai dengan Desember tahun 2017, adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.** Tingkat Kemangkiran dan Keterlambatan Karyawan PT. Bina Citra Kharisma Sejati Bulan Januari 2017 – Bulan Desember 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alfa	
Januari	80	1	2		8
Februari	80	2	5	1	12
Maret	80	1	7		13
April	80	1	1		15
Mei	80	-	5		8
Juni	80	3	2		7
Juli	80	2	4		13
Agustus	80	5	1		9
September	80	1	7	1	14
Oktober	80	2	4		20
November	80	3	2		19
Desember	80	3	1		11
Total	80	24	41	2	149

Sumber: HRD PT Bina Citra Kharisma Sejati

Pada data absensi diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Bina Citra Kharisma Bandung sangat tinggi di setiap bulannya, sehingga mencapai total 149 kali. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat setiap harinya dan di jumlahkan pada setiap bulannya. Jumlah

keterlambatan yang paling tinggi yaitu pada bulan oktober yaitu mencapai sebanyak 20 kali Kemudian tingkat mangkir karena alasan tertentu atau izin mencapai total 41 orang dan absen karena sakit sebanyak 24 orang selama satu tahun. Dapat dilihat juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa pada bulan february dan september berjumlah 2 kali. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan.

## **B. Landasan Teori**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berikut adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli, yaitu :

Menurut Handoko (2011:3) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

### **Motivasi**

Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut George and Jones (2005:175) berpendapat bahwa 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.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

### **C. Hasil Penelitian**

#### **Motivasi Kerja pada PT Bina Citra Kharisma Sejati**

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada PT Bina Citra Kharisma Sejati dengan menyebarkan kuisioner pada 80 responden didapati bahwa secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pada perusahaan dapat dikategorikan sudah baik. Dari tiga dimensi yang digunakan dalam pengukuran variabel motivasi kerja terdapat satu dimensi yang termasuk dalam kategori cukup. Yaitu perilaku karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengamatan dan jawaban responden dimana masih ada sebagian kecil karyawan yang tidak taat pada peraturan seperti telat masuk kerja, serta kebutuhan sosial yaitu kurangnya membangun hubungan baik antar pegawai dalam bekerja dan sikap acuh tak acuh antar pegawai. Dari permasalahan-permasalahan diatas maka perusahaan sudah seharusnya mencari solusi dalam menangani perilaku karyawan di PT.Bina Citra Kharisma Sejati.

#### **Disiplin Kerja pada PT Bina Citra Kharisma Sejati**

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada PT Bina Citra Kharisma Sejati dengan menyebarkan kuisioner pada 80 responden didapati bahwa secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada perusahaan dapat dikategorikan sudah cukup. Dari tiga dimensi yang digunakan dalam pengukuran variabel disiplin kerja terdapat satu dimensi yang baik yaitu ketaatan pada standar kerja dan dua dimensi kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja sudah cukup. Hal itu dapat dilihat dari jawaban responden dimana masih ada karyawan yang sering tidak hadir dan bolos kerja pada masa jam kerja. Hal ini perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam kehadiran dan disiplin waktu kerja ini. karena tanpa adanya pelaksanaan absensi harian yang memadai membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran karyawan. disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan Untuk pekerjaan yang mengacu terhadap prosedur dan petunjuk kerja masih ada yang dikerjakan sekehendak hati tanpa memperhatikan aspek-aspek teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja. Hal lain yaitu mengenai pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, sehingga sering terlambat ketika barang tersebut dikirim kepada customer. Tugas yang seharusnya untuk dua atau tiga orang karyawan dikerjakan oleh satu orang karyawan dan akhirnya tidak sempurna. Dari permasalahan-permasalahan diatas maka perusahaan sudah seharusnya mencari solusi dalam menangani perilaku karyawan di PT.Bina Citra Kharisma Sejati sehingga tidak ada lagi karyawan yang demikian sehingga tujuan perusahaan akan lebih tercapai.

#### **Kinerja Karyawan pada PT Bina Citra Kharisma Sejati**

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT Bina Citra Kharisma Sejati dengan menyebarkan kuisioner pada 80 responden didapati bahwa secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan dapat dikategorikan sudah cukup baik. Dari kelima dimensi yang digunakan dalam pengukuran variabel kinerja terdapat empat dimensi yang dikatakan kurang yaitu

dimensi yaitu kualitas, sikap, kerja sama dan komunikasi. Hal tersebut dapat dilihat dari hampir sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan tidak dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan, beberapa karyawan ditemui mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di targetkan, masih rendahnya kekompakan dan komunikasi yang baik antar karyawan dalam bekerja dinilai mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja serta kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja. Dari permasalahan-permasalahan diatas maka perusahaan sudah seharusnya mencari solusi dalam masalah tersebut agar tujuan perusahaan tercapai.

#### D. Kesimpulan

1. Gambaran mengenai motivasi di PT Bina Citra Kharisma Sejati termasuk dalam kategori "**Baik**" dengan nilai rata-rata yang diperoleh dari 80 responden sebesar 288. Serta dapat dilihat pada garis kontinum yakni diantara 272-336 atau (65%). Yang diukur berdasarkan dimensi perilaku karyawan, usaha karyawan dan kegigihan karyawan. Dari tiga dimensi yang digunakan terdapat dimensi Kegigihan Karyawan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 294 sedangkan Dimensi perilaku karyawan memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 280. Perilaku karyawan ini dikatakan masih kurang ini terlihat dari perilaku karyawan untuk taat pada peraturan kerja, dan mencoba membangun hubungan yang baik dengan rekan kerjanya di dalam perusahaan.
2. Gambaran mengenai disiplin kerja di PT Bina Citra Kharisma Sejati termasuk dalam kategori '**Cukup**' dengan nilai rata-rata yang diperoleh dari 80 responden sebesar 267.86. serta dapat dilihat pada garis kontinum yakni diantara 208-272 atau (58.7%). Yang diukur berdasarkan dimensi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja. Dari tiga dimensi yang digunakan dimensi ketaatan pada standar kerja tertinggi adalah Ketaatan Pada Standar Kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 276, Sedangkan Dimensi ketaatan pada peraturan kerja memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 259,25. Ketaatan pada peraturan kerja ini masih kurang ini terlihat dari karyawan yang masih melalaikan prosuder kerja dari perusahaan.
3. Gambaran mengenai Kinerja karyawan di PT Bina Citra Kharisma Sejati termasuk dalam kategori '**Cukup**' dengan nilai rata-rata yang diperoleh dari 80 responden sebesar 248.3. Serta dapat dilihat pada garis kontinum yakni diantara 208-272 atau (52.6%) yang di ukur berdasarkan dimensi kualitas, kuantitas, sikap, kerjasama dan komunikasi. Dari lima dimensi yang digunakan terdapat dimensi kuantitas yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 283, sedangkan dimensi komunikasi memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 203. dimensi komunikasi dinilai masih sangat kurang karena kurangnya interaksi dan komunikasi yang dilakukan oleh karyawan maupun atasan. Sehingga harus ditingkatkan lagi agar tercapainya kinerja yang baik.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bina Citra Kharisma Sejati secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,696 atau sebesar 69,6% artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 69,6%, sedangkan sisanya 30,4% dipengaruhi faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, dll.

Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bina Citra Kharisma Sejati dengan koefisien regresi linier sebesar 1,402 berarti jika untuk variabel motivasi kerja bernilai 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan memiliki nilai tetap sebesar 1,402.

Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai positif sebesar 0,991, hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan budaya organisasi akan berpengaruh terhadap meningkatnya nilai prestasi kerja sebesar 0,991.

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bina Citra Kharisma Sejati secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,663 atau sebesar 66,3% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,663 \times 100\% = 66,3\%$ ), artinya variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 66,3%, sedangkan sisanya 33,7% dipengaruhi faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, dll. Variabel disiplin kerja terhadap karyawan di PT Bina Citra Kharisma Sejati dengan koefisien regresi 4,011 berarti jika untuk variabel disiplin kerja bernilai 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan memiliki nilai tetap sebesar 4,011. Variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai positif sebesar 0,996, hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap meningkatnya nilai kinerja karyawan sebesar 0,996.
2. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT Bina Citra Kharisma Sejati sebesar 0.724 atau sebesar 72.4 %. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama sebesar 72,4 % sedangkan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti usia, lama bekerja, kepuasan kerja, budaya perusahaan, komitmen organisasi, dll. Pengujian Hipotesis dengan membandingkan  $\text{sig} = 0,000$  dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan  $f_{hitung} = 100,953 > f_{tabel} = 3,12$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- A.A. Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.