

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Rinta Damayanti

Universitas Nusa Putra and rinta.damayanti_mn23@nusaputra.ac.id

ABSTRAK

Saat ini, strategi utama PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah meningkatkan kinerja personil toko. Jobdesk ini akan menyelidiki dampak tingkat kinerja serta merealisasikan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa hanya 19,7% variabel independen, yakni keinginan untuk mencapai tujuan dan kemampuan untuk mengatur waktu, terhadap variabel dependen. Dan 80,3% kontribusi variabel tambahan, yaitu produktivitas karyawan. Hanya dua alat yang dapat diandalkan, menurut uji reliabilitas. Selain itu, uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi data normal. Penelitian ini menawarkan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana disiplin kerja dan motivasi karyawan mempengaruhi produktivitas PT. SAT Tbk.

Kata Kunci: Produktivitas, Motivasi, Disiplin Kerja, Regresi Ganda, Uji Reliabilitas

ABSTRACT

Currently, the main strategy of PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk is to improve the performance of store personnel. This jobdesk will investigate the impact of performance levels as well as the realization of their duties and responsibilities. The results of multiple regression analysis show that only 19.7% of the independent variables, namely the desire to achieve goals and the ability to manage time, on the dependent variable. And 80.3% of the contribution of the additional variable, namely employee productivity. Only two tools were reliable, according to the reliability test. In addition, the normality test showed that the data distribution was normal. This study offers a deeper insight into how work discipline and employee motivation affect the productivity of PT SAT Tbk.

Keywords: Productivity, Motivation, Work Discipline, Multiple Regression, Reliability Test

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, peningkatan produktivitas karyawan merupakan suatu keharusan strategis yang terkait erat dengan meningkatnya jumlah eksternalitas yang harus dihadapi oleh dunia usaha. Salah satu faktor utama yang diketahui berdampak negatif terhadap produktivitas adalah motivasi dan disiplin kerja. Karena perusahaan harus mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas untuk memenuhi kebutuhan pasar yang semakin dinamis, perusahaan harus mengetahui cara meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan mereka.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, juga dikenal sebagai Alfamart, telah berkembang pesat menjadi salah satu peritel terkemuka di Indonesia dengan jaringan minimarket dan pusat distribusi yang luas. Untuk meningkatkan disiplin kerja, perusahaan ini menerapkan sistem pengawasan yang ketat dan pendekatan untuk memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi.

Namun, masih terdapat celah yang perlu diisi untuk mempelajari lebih lanjut tentang hubungan antara disiplin kerja dan motivasi dengan produktivitas pekerja. Mengidentifikasi bagaimana produktivitas karyawan di perusahaan ini berhubungan dengan elemen motivasi dan disiplin kerja adalah tujuan utama dari penelitian ini. Teori yang dikaji dalam penelitian ini yaitu bahwa meningkatkan disiplin kerja serta motivasi akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian ini sangat penting dalam bidang manajemen SDM dan diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan pendekatan agar lebih efisien untuk perusahaan ritel dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Dengan menggunakan teori-teori yang ada tentang disiplin kerja dan motivasi, dan dengan merujuk pada penelitian sebelumnya yang relevan, riset ini bermaksud untuk menambahkan pengetahuan tentang bagaimana kinerja serta motivasi karyawan mempengaruhi tercapainya target mereka.

Metode penelitiannya adalah kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan Alfamart. Data akan dievaluasi dengan menggunakan analisis statistik untuk menemukan hubungan yang ada antara variabel. Akibatnya, penelitian ini diharapkan bias memperluas wawasan tentang pengelolaan sumber daya manusia dengan memberikan rekomendasi yang lebih jelas dan praktis bagi manajemen PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk tentang cara mengoptimalkan strategi disiplin kerja dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

LANDASAN TEORI

A. Motivasi

Weiner (1990), mengatakan bahwa motivasi itu kondisi yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong untuk mencapai tujuan tertentu, dan agar kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Oleh karena itu, sebuah motivasi perlu dipahami sebagai suatu proses yang mempengaruhi perilaku karyawan dan perlu diterapkan secara hati - hati agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

B. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016), seorang pegawai semakin baik ia dalam disiplin, maka akan menghasikan kerja (kinerja) yang tinggi untuk ia capai. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku yang mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan aturan yang ada di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis yang melibatkan pengujian regresi ganda, pengujian reliabilitas, dan pengujian normalitas. Penelitian ini juga menggunakan definisi populasi dan sampel yang sejalan dengan Sugiyono (2016) dan Suharsimi Arikunto (2010). Sebanyak 20 karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk diambil sebagai sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Regresi Ganda

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443 ^a	.197	.102	1.808

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Pada tabel tersebut terdapat nilai R2 atau R-square, menunjukkan persentase kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai kuadrat Rnya yaitu 0,197, yang menunjukkan bahwa variabel independen memberikan kontribusi sebesar 19,7% terhadap variabel dependen, dan variabel lain mempengaruhi 80,3% dari sisa.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Ganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.603	2	6.801	2.080	.156 ^b
	Residual	55.597	17	3.270		
	Total	69.200	19			

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Ganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.761	5.237		2.818	.012
	Motivasi	.211	.182	.378	1.156	.264
	Disiplin Kerja	.042	.167	.082	.252	.804

- a. Dependent Variable: Produktivitas

Pada tabel di atas di dapat nilai Beta 0,082 dengan 08,2% yang termasuk kategori lemah.

B. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.568	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.600	6

Tabel 4. Hasil Seluruh Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
(X1)	0,568	Tidak Reliabel
(X2)	0,848	Reliabel
(Y)	0,600	Reliabel

Secara keseluruhan, hasil pengujian reliabilitas variabel ketiga ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan berbeda dalam hasilnya. Nilai x1 sebesar 0,568 menunjukkan bahwa instrumen ini tidak dapat diandalkan untuk mengukur dengan konsistensi internal yang sangat baik, sedangkan nilai x2 sebesar 0,848 menunjukkan bahwa instrumen ini dapat diandalkan untuk mengukur dengan konsistensi internal yang sangat baik, sehingga x2 dapat diandalkan. Dan nilai y sebesar 0,600, dapat disimpulkan bahwa hanya dua instrumen (x2 dan y) yang dapat diandalkan, sedangkan x1 tidak dapat diandalkan karena konsistensi internalnya yang rendah.

C. Uji Normalitas

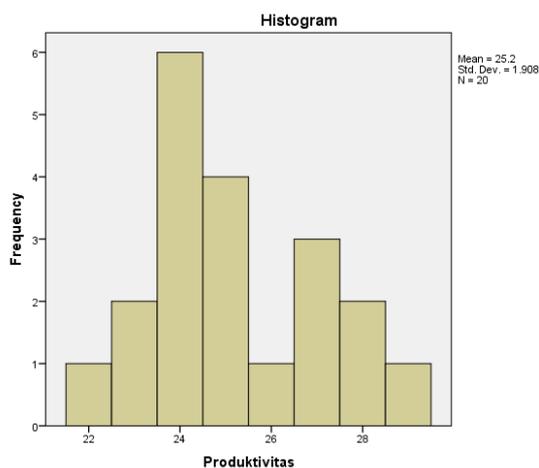
Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas

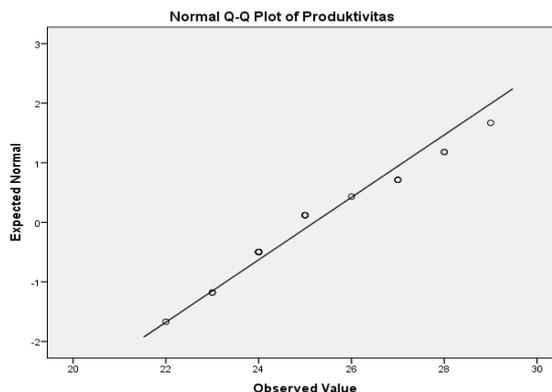
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas	.192	20	.052	.936	20	.203

a. Lilliefors Significance Correction

Pada uji Kolmogorov-Smirnov nilai signifikansi (p) sebesar 0,502 ($p > 0,05$) dan data menunjukkan distribusi normal berdasarkan uji normalitas.

Dari hasil signifikansi (p) pada pengujian Shapiro-Wilk 0,203 ($p > 0,05$), jadi hasil tersebut berdistribusi normal sesuai dengan hasil pengujian normalitasnya.





Pembahasan

Hanya 19,7% dari variasi variabel dependen disebabkan oleh variabel independen (motivasi dan disiplin kerja), menurut hasil analisis regresi ganda yang telah digunakan agar memprediksi variabel terikat (produktivitas). Perubahan tambahan, atau epsilon yang disampaikan oleh ϵ_i , mempengaruhi 80,3% terakhir.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen x2 memiliki nilai konsistensi internal yang baik hingga sangat baik dengan nilai 0,848, yang menunjukkan bahwa instrumen ini dapat diandalkan untuk mengukur nilai konsistensi internal yang baik hingga sangat baik. Sebaliknya, instrumen x1 memiliki nilai konsistensi internal yang rendah dengan nilai 0,568, yang menunjukkan bahwa instrumen ini tidak dapat diandalkan. Oleh karena itu, hanya dua alat (x2 dan y) yang dapat diandalkan.

Nilai signifikansi (p) sebesar 0.502 ($p > 0.05$) dalam pengujian Kolmogorov-Smirnov dan 0.203 ($p > 0.05$) dalam pengujian Shapiro-Wilk menghasilkan data pada kedua uji normalitas memenuhi syarat berdistribusi normal.

KESIMPULAN

Menurut penelitian ini, produktivitas karyawan PT SAT Tbk sangat bergantung pada fokus-fokus dan target mereka. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa kekompakan tim berperan penting atas produktivitas personilnya. Nilai R-Square 0,891 atau 89,1% menyatakan motivasi serta kedisiplinan bias bertanggung jawab atas variasi 89,1% dalam produktivitas karyawan di perusahaan.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur disiplin kerja (x2) memiliki nilai konsistensi internal yang sangat baik, dengan skor 0,848. Sebaliknya instrumen untuk mengukur motivasi (x1) memiliki nilai konsistensi internal yang rendah, dengan skor 0,568. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut tidak cukup untuk mengukur motivasi. Akibatnya, hanya instrumen (x2) dan (y) yang dapat diandalkan dalam studi ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini menemukan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan dan tingkat motivasi mereka mempengaruhi produktivitas Alfamart. Akibatnya, perusahaan harus berkonsentrasi pada meningkatkan disiplin kerja dan motivasi karyawan mereka jika mereka ingin meningkatkan produktivitas.

REFERENSI

- Abdi, H. (2021, Oktober Rabu). Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli dan Jenis-Jenisnya Yang Perlu Dikenali. *Liputan6*.
- Deviana, Realize, & Wangdra, R. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart). *SNISTEK*, 142-150.
- Hidayat, A. (2012). Populasi dan Sampel. *Statistika*.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesi di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, 29-42.