

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMADELTA STARLESTARI

Renata Mujianing Shalwa¹, Suhroji Adha², Enji Azizi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Faletehan

Coresponding Author: renatashalwa01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif objek penelitian di PT. Primadelta Starlestari dengan jumlah populasi dan sampel 75 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data pada penelitian ini diambil menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsiklasik, uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Hasil analisis disimpulkan Variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja, PT. Primadelta Starlestari

PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah salah satu yang memegang peranan penting terhadap tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan merupakan hal penting dalam perusahaan dalam pencapaian tujuan secara efisien dan efektif, perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai yang cekatan tetapi memiliki semangat kerja dan tanggung jawab yang tinggi.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya, untuk hasil yang diharapkan menurut Afandi (2021: 83-84). Kinerja merupakan suatu hasil yang bisa dinilai dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, kinerja karyawan mengarahkan pada kualitas sumber daya manusianya seperti ketepatan waktu agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Motivasi kerja untuk melakukan kegiatan atau aktivitas agar tercapai kinerja yang maksimal, karena tanpa adanya motivasi maka tujuan yang sudah direncanakan tidak akan tercapai, Jika terdapat motivasi yang baik dari seluruh karyawan maka bisa dikatakan sebagai suatu keberhasilan perusahaan. Dapat diartikan semakin baik motivasi maka baik pula kinerja karyawan. Motivasi sebagai “usaha atau dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tersebut” Gering (2017). Dengan kata lain, motivasi berkaitan dengan dorongan batin seseorang. Motivasi sangat diperlukan bagi seseorang untuk membuat bersemangat serta mampu mempengaruhi partner dalam pekerjaan.

Menurut Wahjono et.al., (2020: 140) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk melaksanakan standar perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin, disiplin merupakan salah satu faktor penting untuk karyawan selain itu sebagai alat untuk diri sendiri agar dapat mematuhi dan taat pada semua peraturan yang di dalam perusahaan, disiplin yang baik mencerminkan bagaimana menjadikan rasa tanggung jawab dan ketepatan waktu seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepada seseorang tersebut. Hal ini mengedepankan semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, disiplin kerja sebagai acuan karyawan agar melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu, dan sesuai aturan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan seharusnya mampu membangun suatu keadaan atau kondisi yang dapat memberi dampak positif kepada karyawan agar termotivasi untuk disiplin dalam melakukan pekerjaan.

Diduga kurangnya motivasi kerja menyebabkan tidak fokusnya karyawan dan gagal dalam mencapai tujuan sehingga mengalami penurunan kinerja perusahaan yang mempunyai masalah cukup rumit yaitu mengenai kedisiplinan kerja pada karyawan, dimana karyawan yang tidak menaati perusahaan dengan ketidakhadiran karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT. Primadelta Starlestari banyaknya pengaruh faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan namun, peneliti memfokuskan pada dua faktor yaitu mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. Karena kedua faktor tersebut merupakan bagian dari hal penting dan berpengaruh terkait kinerja karyawan yang menimbulkan kondisi kerja yang mendorong semangat kerja dan melakukan sesuai aturan untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini ditunjukkan kepada karyawan PT. Primadelta Starlestari dengan responden berjumlah 75 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang diukur dengan 5 alternatif jawaban untuk mengukur sikap responden. Teknik analisis data regresi alinear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Nilai Item Corected	R Tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	0,755	0,191	0,000	Valid
	0,728	0,191	0,000	Valid
	0,708	0,191	0,000	Valid
	0,732	0,191	0,000	Valid
	0,713	0,191	0,000	Valid
Disiplin Kerja	0,715	0,191	0,000	Valid
	0,734	0,191	0,000	Valid
	0,722	0,191	0,000	Valid
	0,736	0,191	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	0,666	0,191	0,000	Valid
	0,557	0,191	0,000	Valid
	0,622	0,191	0,000	Valid
	0,646	0,191	0,000	Valid
	0,622	0,191	0,000	Valid
	0,628	0,191	0,000	Valid

Sumber: Data Output SPSS V 27, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung nilai r tabel pada tingkat siginifikan 0,05, kemudian deegre of freedom (df) $n-2$, jadi $df= 75-2 = 73$ adalah 0.191

Maka dapat diartikan bahwa X1 motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dinyatakan valid karena rhitung > r tabel. Sehingga semua indikator yang ada dalam penelitian dinyatyan valid.

Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 2 Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	5

Sumber: Data Output SPSS V 27, 2024

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha variabel X1 yaitu $0,777 > 60$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) yang diteliti dinyatakan realibel.

Tabel 3 Uji Reabilitas Varaibel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.696	4

Sumber: Data Output SPSS V 27, 2024

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha variabel X2 yaitu $0,696 > 60$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X2) yang diteliti dinyatakan realibel.

Tabel 4 Reabilitas Varaibel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.683	6

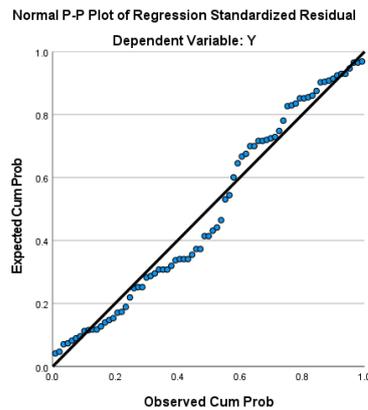
Sumber: Data Output SPSS V 27, 2024

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha variabel Y yaitu $0,683 > 60$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diteliti dinyatakan realibel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan grafik P.P Plot. Data yang normal apabila data menyebar disektah garis diagonal yang mengarahkan distribusi normal, maka model regresi memnuhi asumsi normalitas

Gambar 1 P.P Plot Normalitas



Sumber: Data Output SPSS V 27, 2024

Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini diartikan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal, maka layak untuk melanjutkan pengujian selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali dalam Syahri Bungu Farizk, *et. al.* 2022) Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi antara variabel independen.

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.044	3.859		5.194	.000		
	X.1	.206	.124	.193	1.664	.100	.994	1.006
	X.2	.113	.142	.092	.796	.429	.994	1.006

a. Dependent Variable: Y

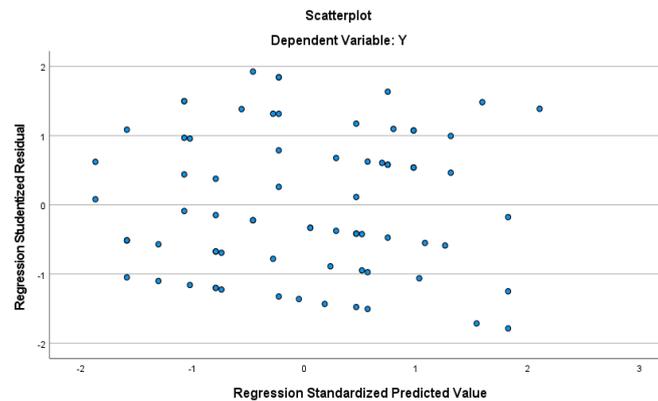
Sumber: Data Output SPSS V 27, 2024

Hasi pengujian diatas dpat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Motivasi Kerja (X1) berdasarkan hasil tolerance 0,994 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 1,006 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas.
- 2) Disiplin Kerja (X2) berdasarkan hasil tolerance 0,994 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 1,006 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskeditas

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Output SPSS V 27, 2024

Dari gambar diatas dapat diartikan bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar tidak terdapat pola yang jelas. hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen yaitu motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Tabel 6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.617	2.295		18.570	.000
	X1	.439	.065	.595	6.736	.000
	X2	.356	.097	.324	3.674	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS V 27, 2024

Dari hasil pengujian regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan :

- 1) Nilai konstanta (β_0) memiliki nilai sebesar 42,617 bernilai positif sebelum dipengaruhi oleh variabel X1 dan X2.
- 2) Nilai koefisien Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,439 berpengaruh antara motivasi kerja X1 dengan kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Nilai koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,356 berpengaruh antara disiplin kerja X2 dengan kinerja karyawan (Y), maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2021:148), Uji T digunakan untuk menguji signifikansi koefisien secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansi ($Sig \leq 0,05$), maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Uji T (Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.617	2.295		18.570	.000
	X1	.439	.065	.595	6.736	.000
	X2	.356	.097	.324	3.674	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS V 27, 2024

Dari data diata dapat disimpulkan :

Hipotesis 1 : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

- a. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan hasil nilai $t_{hitung} 6,736 > 1,993 t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak. Bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

Hipotesis 2 : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

- b. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan hasil nilai $t_{hitung} 3,674 > 1,993 t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak. Bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2021:148), Uji F memiliki tujuan untuk menguji kelayakan model penelitian yaitu mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan ($Sig \leq 0,05$), maka model regresi dapat digunakan

Tabel 8 Uji F (Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.333	2	61.166	28.291	.000 ^b
	Residual	155.667	72	2.162		
	Total	278.000	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= N - k - 1 \\
 &= 75 - 2 - 1 \\
 &= 72 \\
 &= 3,12
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil diatas untuk hasil nilai $f_{\text{hitung}} 28,291 > f_{\text{tabel}}$ sebesar 3,12. Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi antara nol dan satu.

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.424	1.47039
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data Output SPSS V 27, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) sebesar 0,424 yang berarti 42,4%. Kinerja karyawan di PT. Primadelta Starlestari dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti atau tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari data yang telah diolah mengenai antara pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Primadelta Starlestari bahwa dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Primadelta Starlestari.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Primadelta Starlestari.
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Primadelta Starlestari.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik, IX*, 370-376.
- Andini, Isyanto, P., & Yani, D. (2023, Juli). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR JNE EXPRESS KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA, 02 No.7*, 1498-1510.
- Farizka, S. B., Rofik, R., & Ernawati. (2022, Agustus). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Timur Raya Lestari. *Jurnal Fokus Manajemen dan Bisnis, 4 No.2*, 17-31.
- Hatidah. (2023, Januari). PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN DI CV MITRA CELULAR. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif, 1*, 179-189.
- Kartini, W. A. (2020, Agustus). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA PT. ROBINSON PUTRA PERKASA KOTA SUKABUMI. *Mahasiswa Manajemen, 1*, 46-66.
- Mubarak, M., Remmang, H., & Ruslan, M. (2022). *GAYA KEPEMIMPINAN, TEKANAN DAN MOTIVASI KERJA*. (A. Puspita, Penyunt.)
- Musyawwir, Ansyari, M., & Parawu, H. (2021, April). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GOWA. *2*, 444-458.
- Nurzanah, N., Alimuddin, M., & Nur, A. A. (2021, July). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar. *MOVERE JOURNAL, 3*, Hal 247 - 265.
- Pramana, I., & Widiastini, N. (2020, Oktober). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA UD. NYOMAN. *Jurnal Manajemen,, 6*, 122-131.
- Prayogi, M. S., & Atmawinata, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Dana Top Finance Cabang Bandung. *Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam, 5*, 821-831.

- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023, July). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA PADANG. *Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3, 617-629.
- Rahmatulloh, A., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Banten. *Manajemen dan Strategi Bisnis*, 3, 32-49.
- Situmorng, B. C., & Siagian, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5, 94-102.
- Subekti, S. A., & Suhartini. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Andalan Kalasan Technopark Yogyakarta. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 02, 59-71.
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia4, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., et al. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING. *EQUILIBRIUM MANAJEMEN*, 5, 1-11.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, Vol. 1 (1), 21-30.
- Wandi, D., & Hakiki, A. M. (2022, Januari). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS. *Faletehan Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1 No. 1 , 22-29.
- Wau, J., Waoma, S., & T. Fau, F. (2021, July). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203-212.
- Wijaya, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Karyawan Ninja Xpress Tebo (MRB-TBO) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 03 No.1, 1-11.
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023, Juli). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis EkonomI*, 01 No.3, 200-212.