

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Pamor Mas

Fadhila Rosa Anggraeni¹, Lady Diana Warpindyastuti²

¹ Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
fadhilarosa13@gmail.com

² Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
lady.lwd@bsi.ac.id

Name author: Fadhila Rosa Angraeni
E-mail: fadhilarosa13@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT. Maju Pamor Mas. The research uses a quantitative method with data obtained through questionnaires distributed to 60 employees. The data were analyzed using SPSS Version 25 and Microsoft Excel for correlation coefficient test, determination coefficient test, and regression equation test. The results show that the respondent characteristics were dominated by males (80.3%), with the majority aged between 21-30 years (41%), high school graduates (49.2%), and having work experience between 1-5 years (60%). The validity and reliability tests indicated that all instruments used were valid and reliable. Regression analysis showed that both motivation and work discipline had a positive and significant effect on employee performance. The T-test indicated that the motivation and work discipline variables individually had a significant effect on employee performance, while the F-test showed that both variables simultaneously had a significant effect on employee performance. The regression model generated in this study met the assumptions of normality, did not exhibit multicollinearity, and was free from heteroscedasticity. Therefore, it can be concluded that increasing motivation and work discipline can enhance employee performance at PT. Maju Pamor Mas.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN [Times New Roman 11 bold]

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan suatu organisasi, maju dan mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi perhatian penting guna mencapai keberhasilan sumber daya manusia yang merupakan penggerak utama jalannya kegiatan suatu organisasi.

Dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan penulis menganalisa kurangnya motivasi dalam suatu organisasi yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dikarenakan karyawan merasa tidak termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka yang pada gilirannya menyebabkan penurunan kinerja dan meningkatnya turnover karyawan. Kurangnya motivasi yang terjadi pada PT. Maju Pamor Mas yang menyebabkan karyawan terus menerus menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan menyebabkan proses pekerjaan semakin menumpuk, sehingga kurang memahami tujuan organisasi, rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena tidak di dayagunkan pegawai yang memiliki kapasitas yang sesuai, ketebatasan pengakuan dan penguasaan karyawan.

Sedangkan Rivai menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Samsudin, 2019). Berdasarkan informasi dari observasi selama melakukan riset terhadap PT. Maju Pamor Mas fenomena yang terjadi saat ini menjadi dasar dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan PT. Maju Pamor Mas yang dapat mempengaruhi kinerja mereka adalah kekurangan motivasi kerja karena masih terdapat

pegawai yang Kurang efektif memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai terhadap PT. Maju Pamor Mas yang nantinya akan mengacu pada peningkatan kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maju Pamor Mas”. Dengan merujuk pada konteks yang sudah dijelaskan sebelumnya, penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Memahami bagaimana motivasi kerja karyawan memengaruhi kinerja kerja di PT. Maju Pamor Mas.
2. Memahami dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Pamor Mas.
3. Memahami efek kerja tim serta motivasi pekerjaan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Maju Pamor Mas.

2. METODE PENELITIAN

Jenis pada penelitian ini memakai penelitian kuantitatif dimana data yang sudah diperoleh dari hasil kuesioner akan dianalisis secara statistik menggunakan alat analisis SPSS 25. Menurut Sugiyono Menurut Sugiyono pendekatan kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang dilakukan peneliti yang berdasarkan ilmu filsafat positif dan biasa dipakai guna riset pada populasi juga sample penelitian, dan dalam pengolahan datanya berupa *statistic* maksud tujuan utamanya yakni guna menguji hipotesis dari setiap *variable* yang telah dirapkan (Darmaputra & Setyadie, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maju Pamor Mas sebesar 60 orang. Sampel ditentukan menggunakan metode pengambilan sampel non-probability sampling dengan memakai sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel sejumlah 60 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari hasil wawancara serta kuesioner yang diisi oleh responden. Data sekunder didapatkan dari jurnal atau buku, teori menurut para ahli dan referensi lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert. Kuesioner penelitian ini memakai skala likert karena untuk mengukur persepsi atau fenomena sosial untuk mempermudah responden dalam pengisian item-item pernyataan kuesioner.

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Linkert
1.	Motivasi (X1)	keinginan untuk berprestasi	1. Target Kerja 2. Tanggung Jawab 3. Resiko	Skor 5 : Sangat Setuju Skor 4 : Setuju Skor 3 : Netral Skor 2 : Tidak Setuju Skor 1 : Sangat Tidak Setuju
		Kebutuhan untuk memperluas pergaulan	4. Komunikasi 5. Sosialisasi	
2.	Disiplin Kerja (X2)	Absensi	1. Tepat waktu 2. Presesntase Kehadiran	
		Kreativitas	3. Ketrampilan 4. Kemampuan	
		Loyalitas	5. Semangat Kerja	
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja	1. Target Kerja	
		Kualitas Kerja	2. Kerapihan 3. Ketelitian	
		Inisiatif	4. Kemandirian 5. Kemampuan	

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali uji validitas dapat dinyatakan dan ditetapkan valid jika setiap butir pernyataan yang teradapat di kuesioner dapat mencerminkan apa yang akan diukur dan mendapatkan hasil akhir dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (Umami Roza, 2020). Uji validitas dilakukan guna melihat dan menguji kebenaran juga ketetapan suatu alat ukur khususnya untuk mengukur hasil kuesioner dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali uji reliabilitas berfungsi untuk melihat tingkat konsisten jawaban karyawan dan untuk mengujinya dapat menggunakan instrument koefisien reliabilitas *combach alpha*, dihitung menggunakan prosedur reliabilitas di program SPSS. Jika nilai *crombach alpha* > 0.60 maka kuesioner dianggap memenuhi standar reliabilitas (Umami Roza, 2020).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji ini dipakai dalam menentukan bagaimana variabel bebas serta terikat didistribusikan. Untuk membuat model regresi yang efektif, pengamatan berikut harus membimbing analisis statistik dan analisis grafis (Anon, 2022):

1. Tingkat signifikansi, atau tingkat probabilitas kurang dari 0,05 mengindikasikan bahwa hipotesa ditolak karena data terdistribusi secara normal..
2. Nilai signifikansi yang berada di bawah maupun sama untuk 0,05 mengartikan bahwa distribusi datanya tidak normal, yang menyebabkan penolakan terhadap hipotesis.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, pengujian multicollinearity dipakai untuk menentukan adakah sebuah tipe regresi menunjukkan terlibatnya hubungan variabel independen dan dependen. Dengan kata lain, untuk tipe regresi yang baik tidak selalu memerlukan adanya hubungan antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

"Alat uji ini digunakan dalam menentukan apakah ada ketidaksamaan dalam varians residual dalam model regresi," kata Singgih. Homoskedastisitas merujuk pada situasi di mana variasi residual tidak berubah dari observasi satu ke observasi yang lain. Ketika terjadi heteroskedastisitas, ini dikenal sebagai (Annisak, Sakinah Zainuri, dan Fadilla, 2024).

Uji Hipotesis

Uji T

Menurut Ghozali fungsi uji t ini bertujuan guna melihat berapa besar pengaruh *variable independent* yang dipakai di penelitian ini secara individu dalam menjelaskan *variable dependent* secara parsial (Oktaviano, 2022). Bila nilai t hitung > t tabel atau signifikan < 0,05, dapat menyimpulkan yakni *variable independent* mempengaruhi *variable dependent* secara signifikan. Jika nilai t hitung < t tabel atau signifikan > 0,05, dapat menyimpulkan yakni *variable independent* tidak mempengaruhi *variable dependent* secara signifikan.

Uji F

Menurut Ghozali pada uji simultan ini akan dilihat pengaruh antara keduanya yaitu variabel independen secara kolektif mempengaruhi variabel dependen dan semua variabel tersebut memberikan hasil yang sama-sama berpengaruh baik *dependent* atau variabel *independent* (Oktaviano, 2022) Jika nilai f hitung > f tabel atau signifikan < 0,05 maka hipotesis dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Imam Ghazali mengatakan bahwa koefisien determinasi merupakan seberapa jauh model dapat menguraikan variasi dependen. Dalam analisis ini, rumus yang digunakan dalam menghitung tingginya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen ialah koefisien penentuan. Rumusnya ialah: $Kd = R^2 \times 100\%$ (Marlius and Pebrina, 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Tabel 2. Output Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R	R	Keterangan
		Hitung	Tabel 5%	
Motivasi (X1)	1	0,626	0,254	Valid
	2	0,765	0,254	Valid
	3	0,712	0,254	Valid
	4	0,361	0,254	Valid
	5	0,663	0,254	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,767	0,254	Valid
	2	0,797	0,254	Valid
	3	0,756	0,254	Valid
	4	0,761	0,254	Valid
	5	0,751	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,768	0,254	Valid
	2	0,633	0,254	Valid
	3	0,596	0,254	Valid
	4	0,644	0,254	Valid
	5	0,586	0,254	Valid

Dari hasil uji, seluruh pernyataan terkait variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan besaran r hitung $> r$ tabel (0,254), sehingga seluruh pernyataan dianggap valid serta layak untuk di pakai dalam penelitian ini.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Indikator	<i>Cronbach Alpha</i>	Jumlah Pernyataan	Keterangan
1.	Motivasi	0,623	5	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,824	5	Reliabel
3.	Kinerja	0,648	5	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan hasil penelitian bahwa diperoleh nilai *cronbach alpha* melebihi 0,6. Dengan ini mencakup instrumen yang diuji pada penelitian ini dibawahanya reliabel.

3.3 Uji Normalitas

**Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40935369
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.092
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data tabel 4, didapatkan hasil skor *Asymp. Sig. (2-tailed)* atau skor signifikansi untuk model regresi sebesar $0,187 > 0,05$ berarti residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas tercapai. Hal ini menunjukkan yaitu data tersebut layak dijadikan sebagai data untuk membuktikan kebenaran hipotesis karena data yang dipakai ialah data yang berdistribusi normal.

3.4 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.199	2.198		4.186	.000		
	Motivasi	.393	.101	.450	3.884	.000	.823	1.216
	Disiplin Kerja	.185	.082	.262	2.263	.027	.823	1.216

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

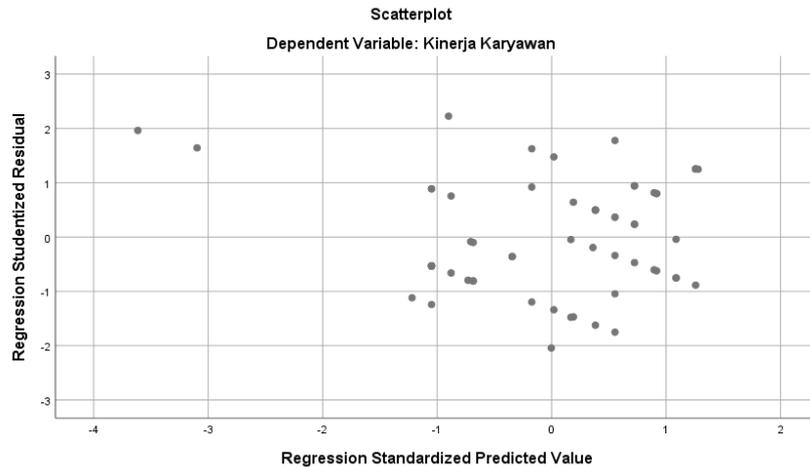
Hasil yang sudah didapatkan menandakan bahwa nilai VIF yang diperoleh < 10 , dan nilai tolerabilitasnya $> 0,1$. Akibatnya, variabel bebas (X), yang tersusun atas disiplin kerja dan motivasi, memenuhi persyaratan multikolinearitas klasik.

Tabel 6. Uji Glejser

Variabel	Nilai Signifikansi	Glejser	Keterangan
Etika Kerja	0,532	0,05	Homokedatisitas
Lingkungan Kerja	0,928	0,05	Homokedatisitas

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 6, Sudah dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada heterokedasitas atau momokedatisitas pada model regresi variabel penelitian ini, karena nilai signifikan untuk model regresi motivasi 0,675 (X1) dan disiplin kerja 0,834 (X2). Selain itu, penelitian ini layak digunakan untuk membuktikan hipotesis dalam uji statistik berikutnya.

Gambar 1. Scatterplot



Berdasarkan data diatas gambar 1 memperlihatkan penyebaran titik-titik terbentuk terletak di wilayah atas serta bawah angka 0 garis Y serta tidak menyerupai suatu pola atau secara acak. Artinya mampu diputuskan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal tersebut menunjukkan kebenaran hipotesis dalam uji statistik nantinya.

3.6 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.199	2.198		4.186	.000
	Motivasi	.393	.101	.450	3.884	.000
	Disiplin Kerja	.185	.082	.262	2.263	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji pada regresi linier berganda yang didapati sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9,199 + 0,393X_1 + 0,185X_2$$

Maka disimpulkan bahwa nilai konstanta (a) positif sebesar 9,199 artinya apabila motivasi (X_1) serta Disiplin kerja (X_2) memiliki nilai sama nol (0), maka nilai Y sama dengan nilai konstanta yaitu 9.199. Untuk nilai b_1 atau koefisien regresi positif variabel etika kerja (X_1) berjumlah 0,393, mampu diartikan bila nilai b_1 naik 1 satuan, maka nilai Y akan naik 0,393 satuan. Dapat disimpulkan yaitu semakin tinggi etika kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkatkan. Selanjutnya untuk nilai b_2 atau koefisien regresi positif variabel lingkungan kerja (X_2) berjumlah 0,342 artinya bila nilai b_2 naik 1 satuan, maka nilai Y akan naik 0,185 satuan. Dapat disimpulkan yaitu semakin tinggi lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkatkan.

3.7 Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.199	2.198		4.186	.000
	Motivasi	.393	.101	.450	3.884	.000
	Disiplin Kerja	.185	.082	.262	2.263	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel

8. Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 8 dapat disimpulkan hasil uji t variabel etika kerja (X_1) memperoleh hasil t hitung 3.884 lebih besar dari t tabel > t tabel 1,672 (t hitung > t tabel), serta signifikansi 0,000 lebih kecil dari < 0,05 (sig < 0,05), diputuskan H_0 ditolak serta H_1 diterima. Dengan ini menandakan keberadaan pengaruh signifikan secara parsial variabel Motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya untuk hasil uji t variabel disiplin kerja (X_2) memperoleh hasil t hitung 2.263 lebih besar dari t tabel > t tabel 1,672 (t hitung > t tabel), serta signifikansi 0,000 lebih kecil dari < 0,05 (sig < 0,05), diputuskan H_0 ditolak serta H_2 diterima. Dengan ini menandakan keberadaan pengaruh signifikan secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y).

3.8 Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.993	2	34.496	16.779	.000 ^b
	Residual	117.190	57	2.056		
	Total	186.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Tabel 9 Uji f (Simultan)

Berdasarkan tabel 9, diperoleh hasil f hitung berjumlah 16.779 > f tabel senilai 2,38 (f hitung > f tabel) serta signifikansi 0,000 lebih kecil dari < 0,05 (0,000 < 0,05), mampu diputuskan H_0 ditolak serta H_3 dapat diterima. Artinya variabel bebas meliputi Motivasi (X_1) serta disiplin kerja (X_2) berbarengan atau simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.348	1.43387

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

Hasil uji di atas menandakan bahwa variabel motivasi serta disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 34,8% terhadap kinerja pegawai atau karyawan, dengan nilai Adjusted R Square 0,348. Nilai ini menandakan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,8%.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil serta analisis data bab sebelumnya, penulis mampu menarik ringkasan dari penelitian perihal pengaruh etika kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tower Bersama diantaranya:

1. Variabel Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Maju Pamor Mas.
2. Variabel Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Maju Pamor Mas.
3. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi serta disiplin kerja secara simultan atau berbarengan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Maju Pamor Mas.

- [1] Ariani, M., A. I. Su, and R. R. Rahim. 2021. "Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19: Study Pada Pt. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan." *Jurnal GeoEkonomi* 12(02):233–43
- [2] Barsah, Akhmar. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(1):1. doi: 10.32493/jjsdm.v3i1.3364.
- [3] Listiyana, Winda, and Drs Ngatno. n.d. "SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT . Sianyu Perkasa Semarang)." 1–16
- [4] Mbate'e, Maria Magdalena. 2020. "Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3(1):98–110. doi: 10.36778/jesya.v3i1.136.
- [5] nurhalizah, Siti, and Nurvi Oktiani. 2024. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 1(3):197–207. doi: 10.62421/jibema.v1i3.18.