

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia Kabupaten Bogor

Fajar Setia Pratama¹⁾, Isnurrini Hidayat Susilowati²⁾

¹Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
fajarsetiapratama0805@gmail.com

²Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
isnurrini0827@gmail.com

Name author: Fajar Setia Pratama

E-mail: fajarsetiapratama0805@gmail.com

Abstract

This research was conducted with the aim of investigating the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia. The aspects of the research examined in this study are motivation, work discipline, and employee performance. The research used a primary data collection method through interviews and questionnaires, and conducted data analysis using quantitative methods. The sample selection technique used saturated sampling with a population of 30 respondents. The data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, coefficient of determination analysis, t-tests, f-tests, and multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, the hypothesis test showed positive and significant results between the variables of motivation and work discipline on employee performance at PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia. The results of the t-test showed that motivation had a positive effect on employee performance and work discipline had a positive effect on employee performance. The results of the ANOVA F test showed that there was a simultaneous effect between the variables of motivation, work discipline, and employee performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Untuk tetap hidup di dunia bisnis modern, perusahaan harus terus meningkatkan daya saing mereka. Perusahaan mempekerjakan Karyawan diperlukan agar mengoperasikan produksi perusahaan. Tujuan dari kegiatan operasional perusahaan adalah agar melakukan proses produksi. membantu mencapai tujuan mereka. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kunci demi meraih target sebuah perusahaan. Satu dari aset sangat vital untuk suatu bisnis adalah SDM, karena akan membantu perusahaan berkembang dan berhasil.

Menurut Liawati dalam (Abdullah & Winarno, 2022) departemen SDM memainkan fungsi yang signifikan dalam menentukan pencapaian perusahaan . agar perusahaan dapat bersaing lingkungan dalam bisnis yang terus berubah kinerja karyawan harus ditingkatkan.

Kurangnya motivasi perusahaan, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, adalah penyebab kinerja rendah karyawan. Kekurangan dorongan semangat dari sesama karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahannya ketika menuntaskan pekerjaannya. Selain itu perusahaan harus memberikan contoh dan disiplin yang baik kepada karyawannya akibatnya mereka dapat bekerja dan menyelesaikan tugas dengan baik dan optimal. disiplin kunci untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan seseorang. (Idrus *et al.*, 2021).

PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia adalah perusahaan yang mencoba untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Dari hasil pengamatan, teridentifikasi sejumlah isu yang mungkin menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan di PT Mercedes-Benz Consulting Services Indonesia, diperkirakan terkait dengan motivasi dan tingkat disiplin kerja. Ini dapat diperhatikan dari tingkat keterlambatan yang tinggi di antara karyawan. Ini dapat diperhatikan dari tingkat keterlambatan yang tinggi di antara karyawan. di PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia tahun 2023. Karyawan di PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia Pemberian motivasi kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik masih kurang sering dilakukan. Penghargaan dan gaji yang diberikan kepada mereka juga belum memadai. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mempunyai motivasi yang cukup untuk meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan akan mengakui hasil kerja keras karyawan yang termotivasi secara konsisten dan mereka akan merasa dihargai. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan mereka.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui lebih lanjut mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia”. Dengan merujuk pada konteks yang sudah dijelaskan sebelumnya, penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia?

2. METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif dimana data yang sudah diperoleh dari hasil kuesioner akan dianalisis secara statistik menggunakan alat analisis SPSS 25. Menurut Sugiyono dalam (Machali, 2021) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai pendekatan penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan alat penelitian, menganalisis data secara kuantitatif atau statistik, dengan untuk memeriksa hipotesis yang telah dibuat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia sebanyak 30 orang. Sampel ditentukan menggunakan metode pengambilan sampel non-probability sampling dengan memakai sampel jenuh. Sampling jenuh adalah Teknik penetapan sampel jika setiap anggota populasi digunakan sebagai sampel (Machali, 2021) sehingga didapatkan sampel sejumlah 30 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan 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.

Tabel 1. Operasional Konsep Penelitian

No.	Deskripsi Konseptual	Indikator	Skala Likert
1.	Motivasi (Oktiani <i>et al.</i> , 2019)	Kebutuhan fisiologi	Skor 5 : Sangat Setuju
		Kebutuhan rasa aman	Skor 4 : Setuju
		Kebutuhan sosial	Skor 3 : Netral
			Skor 2 : Tidak Setuju
			Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

		Kebutuhan harga diri	
		Aktualisasi diri	
2.	Disiplin kerja (Christian & Kurniawan, 2021)	Efektif dalam bekerja	
		Kepatuhan pada peraturan	
		Tindakan korektif	
		Kehadiran tepat waktu	
		Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
3.	Kinerja (Oktiani et al., 2019)	Kuantitas	
		Kualitas	
		Kemandirian	
		Inisiatif	
		Adaptabilitas	
		Kerjasama	

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Validitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan apakah alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur (Sugiyono, 2019). Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah sebuah kuesioner benar-benar valid atau sebaliknya. Validitas kuesioner dijamin valid jika pernyataannya dapat menunjukkan apa yang akan diukur.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas suatu kuesioner. Uji ini dianggap reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu, atau variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ dan sebaliknya jika nilai alpha $< 0,60$, berarti pernyataan tidak reliabel (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas, atau independen. Dalam model regresi yang baik, variabel independen tidak seharusnya berkorelasi satu sama lain.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan peneliti menggunakan analisis regresi berganda untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) dari variabel dependen (kriterium) atau untuk mengubah dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (naik turunnya).

Uji Hipotesis

Uji T

(Ghozali, 2018) menyatakan uji variable t, yang pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel variabel t terhadap masing-masing variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan level signifikan alpha 5% ($\alpha = 0,05$). Sedangkan syarat untuk hipotesis H1 agar bisa diterima adalah jika nilai t hitung $>$ t tabel atau nilai Sig. $<$ 0,05. Jika syarat tersebut tidak terpenuhi maka hipotesis H1 ditolak dan hipotesis H0 yang diterima.

Uji F

(Ghozali, 2018) menyatakan uji variable F, yang menunjukkan apakah variabel variabel independen, atau variabel bebas, dalam model mempengaruhi variabel dependen, atau variabel terikat, secara keseluruhan atau secara terpisah. Nilai F_{hitung} diuji dengan membandingkannya dengan F_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

(Ghozali, 2018) menyatakan koefisien determinasi (R^2) adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah berada di antara satu dan nol.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Tabel 2. Output Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Person	r tabel	Keterangan
Motivasi	X1 1	0,832	0,361	Valid
	X1 2	0,729	0,361	Valid
	X1 3	0,785	0,361	Valid
	X1 4	0,796	0,361	Valid
	X1 5	0,796	0,361	Valid
	X1 6	0,851	0,361	Valid
	X1 7	0,723	0,361	Valid
	X1 8	0,827	0,361	Valid
	X1 9	0,821	0,361	Valid
	X1 10	0,702	0,361	Valid
	X1 11	0,862	0,361	Valid
	X1 12	0,783	0,361	Valid
Disiplin kerja	X2 1	0,765	0,361	Valid
	X2 2	0,729	0,361	Valid
	X2 3	0,882	0,361	Valid
	X2 4	0,732	0,361	Valid
	X2 5	0,856	0,361	Valid
	X2 6	0,867	0,361	Valid
	X2 7	0,804	0,361	Valid
	X2 8	0,828	0,361	Valid
	X2 9	0,730	0,361	Valid
	X2 10	0,731	0,361	Valid
Kinerja karyawan	Y 1	0,430	0,361	Valid
	Y 2	0,724	0,361	Valid
	Y 3	0,652	0,361	Valid
	Y 4	0,650	0,361	Valid
	Y 5	0,787	0,361	Valid
	Y 6	0,650	0,361	Valid

	Y 7	0,806	0,361	Valid
	Y 8	0,711	0,361	Valid
	Y 9	0,788	0,361	Valid
	Y 10	0,767	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 2 sampel $n = 30$ responden dari variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja dikatakan valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. R tabel dari responden 30 orang adalah 0,361 jadi, $r \text{ hitung}$ dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja diatas adalah valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3. Output Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Jumlah Item Kuesioner	Keterangan
Motivasi (X1)	0.945	8	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0.928	9	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.884	10	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 diatas, sampel $n = 30$ responden dari variable motivasi (X₁), disiplin kerja (X₂), dan kinerja dikatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$ artinya instrument pada setiap variable reliabel, maka dapat diterima.

3.3 Uji Normalitas

Tabel 4. Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.05484565
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.071
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas One-Sampel Kolmogorov-Smirov yang disajikan pada tabel 4 diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja, terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan dinyatakan berdistribusi normal. Karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang dihasilkan sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05.

3.4 Uji Multikolinearitas

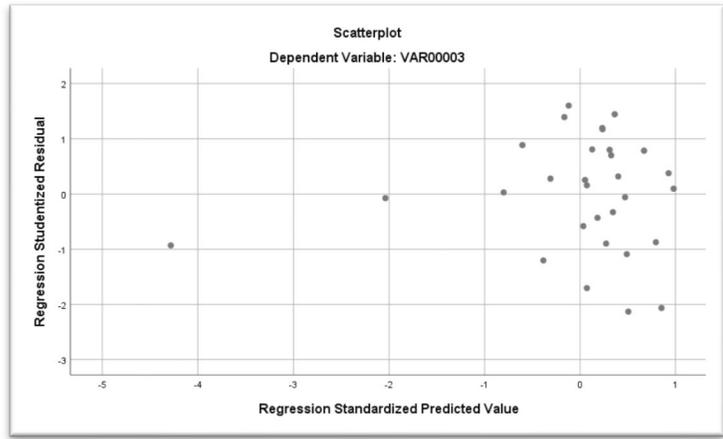
Tabel 5. Output Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.695	1.542		1.099	.281		
	Motivasi	.709	.034	.898	20.905	.000	.694	1.441
	Disiplin Kerja	.103	.032	.140	3.271	.003	.694	1.441

a. Dependent Variable: VAR00003

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance 0,694 dan VIF 1,441 yang berate hasil tolerance $0,694 > 0,1$ dan nilai VIF $1,44 < 10$. Dan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini $2.227 < 10$. Dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

3.5 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Output Scatterplot

Berdasarkan output uji heteroskedastisitas pada gambar 1 diatas, Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

3.6 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Output Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.695	1.542		1.099	.281
	Motivasi	.709	.034	.898	20.905	.000

	Disiplin Kerja	.103	.032	.140	3.271	.003
--	----------------	------	------	------	-------	------

Berdasarkan tabel 7. diatas diperoleh persamaan dapat digambarkan sebagai berikut:

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

$$Y = 1,695 + 0,709X_1 + 0,103X_2 + e$$

Maka disimpulkan bahwa Nilai konstanta (a) sebesar 1.695 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel motivasi dan disiplin kerja dianggap 0 maka nilai Y adalah 1.695. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0.709 setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menyebabkan nilai kinerja mengalami kenaikan sebesar 0.709 kali. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.103 setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menyebabkan nilai kinerja mengalami kenaikan sebesar 0.103 kali.

3.6 Uji t (Parsial)

Tabel 8. Output Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.695	1.542		1.099	.281
	Motivasi	.709	.034	.898	20.905	.000
	Disiplin Kerja	.103	.032	.140	3.271	.003

a. Dependent Variable: VAR00003

Berdasarkan output uji t pada tabel 8, maka bisa dilihat Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) Hasil pengujian parsial nilai t-hitung positif sebesar 20.905 dan nilai signifikansi 0.00 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya untuk hasil uji t variabel lingkungan kerja (X2) Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) Hasil pengujian parsial nilai thitung positif sebesar 3.271 dan nilai signifikansi 0.03 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3.7 Uji f (Simultan)

Tabel 9. Output Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	901.098	2	450.549	376.990	.000 ^b
	Residual	32.268	27	1.195		
	Total	933.367	29			

a. Dependent Variable: VAR00003

b. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 9, maka bisa dilihat tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$ dan diperoleh nilai ftabel 3.34 yang berarti bahwa Fhitung $> Ftabel$ dimana $376.990 > 3.34$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independent (motivasi kerja dan disiplin kerja)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel Disiplin Kerjs (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Output Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.965	.963	1.093
a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001				
b. Dependent Variable: VAR00003				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 10 bisa dilihat Nilai R sebesar 0.983 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sangat kuat. Nilai R square sebesar 0.965 atau sama dengan 96,5% angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (Bersama – sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 96,5%. Sedangkan sisanya 3,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variable yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Menurut hasil pembahasan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang sudah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka bisa dibuat kesimpulannya yaitu diantaranya:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($20.905 > 2.051$) dengan nilai sig. 0.000 ($p < 0.05$), maka H_1 diterima.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.271 > 2.051$) dengan nilai sig. 0.03 ($p < 0.05$), maka H_2 diterima.
3. Ada pengaruh positif dan signifikansi motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Mercedes-Benz Consulting services Indonesia yang ditunjukkan oleh F_{hitung} sebesar 376.900 yang lebih besar dari F_{tabel} 3.34 serta nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05.

5. REFERENSI

- [1] Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- [2] Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- [3] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. In A. Tejkusumo (Ed.), *Alfabeta* (9th ed., Vol. 1, Issue 1). Undip.

- [4] Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46–52. <https://doi.org/10.47398/justme.v2i02.17>
- [5] Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281 Tlp. 0274 – 513056 Fax: 0274 - 519732 http://tarbiyah.uin-suka.ac.id/*.
- [6] Oktiani, N., Sabariah, E., & Caroline, P. (2019). Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 255–262.
- [7] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Penulis* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). ALFABETA, cv. www.cvalfabeta.com