Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi (JEBISMA)
Vol. 2 No. 3 April Tahun 2025 E-ISSN:3030-9743

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ABC

Dliya Miftaqul J.[1]; Roni A. Aditama[2]
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indocakti[1,2]
Email korespondensi: roniaditama@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. ABC. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh berjumlah 75 responden, namun sampai batas waktu yang ditentukan data hanya terkumpul sejumlah 63 responden. Kemudian data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F_{hitung} sebesar 14,936 > F_{tabel} 3,15 dengan signifikansi 0,00 < 0.05. Dengan hasil koefisien determinasi 0,332 menunjukkan bahwa 33,2% variabel kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengeruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline partially and simultaneously on the performance of employee of PT. ABC. This study uses a quantitative approach with a saturated sample of 75 respondents, but until the specified time limit, data was only collected from 63 respondents. Then the data was collected through a questionnaire and analyzed using SPSS version 16.0. The results of the study indicate that motivation and work discipline partially and simultaneously have a significant effect on the performance of military members. The Fcount value is 14.936 > Ftable 3.15 with a significance of 0.00 <0.05. With the results of the determination coefficient of 0.332, it shows that 33.2% of performance variables are influenced by motivation and work discipline, while the rest are influenced by other variables not discussed in this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan dinamika dunia kerja yang terus berubah, motivasi dan disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam mencapai kesuksesan. Banyak individu dihadapkan pada tekanan untuk beradaptasi dengan tuntutan baru dan mempertahankan produktivitas.

Kinerja karyawan merupakan aspek krusial yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi dan disiplin kerja. Motivasi memberikan dorongan bagi individu untuk bekerja secara efektif, sementara disiplin kerja memastikan konsistensi dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Menurut Hasibuan (2011:143), motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap organisasi. 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 seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Veithzal (2012:444). Kinerja adalah suatu tindakan yang dilakukan personil dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Handoko (2011:26)

Motivasi dalam dunia kerja melibatkan faktor intrinsik, seperti semangat juang, serta faktor ekstrinsik, seperti penghargaan dan pengakuan. Di sisi lain, disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Penelitian ini relevan karena memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di lingkungan PT. ABC.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Herzberg dalam Sondang P. Siagian (2002), faktor dalam motivasi terdiri dari faktor instrinsik seperti pekerjaan itu sendiri dan pengakuan, serta faktor ekstrinsik seperti gaji dan kondisi kerja. Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai keputusan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwiryo. (2013:291).

Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan organisasi. Menurut Hasibuan (2010:193), disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab

dalam pekerjaan, dan tingkat absensi. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan komitmen karyawan terhadap tugas yang diberikan.

Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanan strategi suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab dan inisiatif. Kinerja tidak hanya mencakup keberhasilan teknis tetapi juga kepatuhan terhadapprosedur dan kontribusi terhadap misi organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan survei untuk memperoleh data. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. ABC, dengan menggunakan sampel jenuh sebesar 75 responden. Namun, data yang terkumpul hanya sejumlah 63 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian mencakup pernyataan mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kinerja. Skala yang digunakan adalah Skala Likert dengan nilai 1 hingga 5, dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”. Analisis data menggunakan uji deskriptif statistik, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Proses analisa data dilakukan setelah seluruh data terkumpul, dengan menggunakan SPSS versi 16.0.

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62986468
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.712
Asymp. Sig. (2-tailed)		.691

Sumber : SPSS Versi 16.0, tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil perhitungan, diperoleh nilai Sig. sebesar 0,691 yang dimana lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

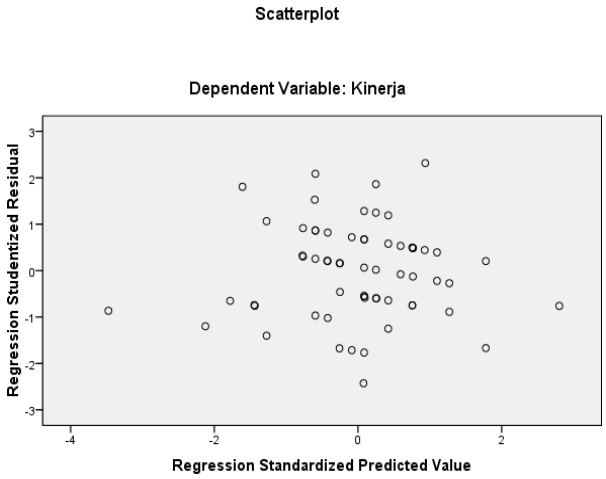
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.882	1.133
	Disiplin Kerja	.882	1.133

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS Versi 16.0, tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Tolerance untuk variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,882. Sementara diperoleh nilai VIF untuk variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 1,133. Hasil ini membuktikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : SPSS Versi 16.0, tahun 2024

Berdasarkan diagram diatas, titik-titik menyebar menyebar secara acak atau tidak membentuk pola terntentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian karena tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.712	.438		26.740	.000
	Motivasi	1.000	.022	.765	46.115	.000
	Disiplin Kerja	.513	.013	.632	38.093	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS Versi 16.0, tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh persamaan regresi **$Y=11,712+1,0X_1+0,513X_2$**. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 11,712 menyatakan bahwa jika nilai indikator Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada atau = 0 maka nilai Kinerja (Y) adalah sebesar 11,712. koefisien korelasi variabel Motivasi (X1) 1,0 mengindikasikan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan variabel Motivasi, maka hal itu juga meningkatkan Kinerja sebesar 1,0 kali. Koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja (X2) 0,513 mengindikasikan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan variabel Disiplin Kerja, maka juga meningkatkan Kinerja sebesar 0,513 kali.

Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.712	.438		26.740	.000
	Motivasi	1.000	.022	.765	46.115	.000
	Disiplin Kerja	.513	.013	.632	38.093	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS Versi 16.0, tahun 2024

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh t_{hitung} variabel Motivasi 46,115 > t_{tabel} 1,67 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 yang mengindikasikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja. Sedangkan untuk t_{hitung} variabel Disiplin Kerja 38,093 > t_{tabel} 1,67 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 yang mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Uji F (simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.069	2	29.535	14.936	.000[a]
	Residual	118.645	60	1.977		
	Total	177.714	62			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS Versi 16.0, tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai F_{hitung} 14,936 > F_{tabel} 3,15 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifkan secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577[a]	.332	.310	1.406

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : SPSS Versi 16.0, tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil *R Square* sebesar 0,332 atau 33,2%. Hasil tersebut memiliki arti bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) secara simultan sebesar 33,2%. Sedangkan sisanya sebesar 66,8% akan dipengaruhi oleh variabel variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Pembahasan

Pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai t_{hitung} variabel Motivasi sebesar 46,115 > t_{tabel} 1,67 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Hal ini menerangkan bahwa variabel Motivasi pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Sehingga hipotesis pertama (H_1) yang diajukan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi (2020) dengan hasil penelitian bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Semakin tinggi tingkat Motivasi yang

dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja para karyawan. Dengan kata lain, Motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong anggota agar dapat bekerja lebih optimal.

Pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja 38,093 > t_{tabel} 1,67 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Hal tersebut menerangkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sehingga hipotesis kedua (H_2) yang diajukan diterima.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nailul Muna dan Sri Isnowati (2022) dengan hasil penelitian Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Disiplin kerja tidak hanya berfungsi untuk menciptakan ketertiban dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, tetapi juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan terarah.

Pengaruh secara simulan antara variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,936 > F_{tabel} 3,15 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Sehingga hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengen penelitian yang dilakukan oleh Siti Aniqoh Shofwani dan Ahmad Hariyadi (2019) dengan hasil penelitian Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa t_{hitung} Motivasi sebesar 46,115 > t_{tabel} 1,67 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. ABC. Dengan peningkatan Motivasi maka Kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Faktor-faktor seperti tanggung jawab dan pengakuan yang sesuai mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja.
2. Hasil pengujian juga membuktikan bahwa t_{hitung} Disiplin Kerja sebesar 38,093 > t_{tabel} 1,67 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Artinya Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. ABC. Dengan peningkatan Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja karyawan secara signifikan. Kepatuhan terhadap aturan, penggunaan waktu yang efektif, tanggung jawab dan tingkat absensi menjadi elemen yang mendukung profesionalisme dan efektivitas dalam melaksanakan tugas.
3. Hasil pengujian secara simultan terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja diperoleh F_{hitung} sebesar 14,936 > F_{tabel} 3,15 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Artinya Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. ABC. Dengan meningkatkan Motivasi dan Disiplin Kerja maka Kinerja karyawan PT. ABC juga akan meningkat.

SARAN

1. Motivasi merupakan peran pendukung dalam kinerja karyawan, sehingga disarankan agar instansi untuk memperkuatnya melalui penghargaan, pengakuan prestasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Langkah ini dapat menjaga semangat kerja, memperkuat hubungan pimpinan dan anggota, serta meningkatkan kinerja.
2. Disiplin kerja juga merupakan peran pendukung dalam kinerja karyawan, sehingga instansi disarankan untuk memperkuat budaya disiplin. Apresiasi bagi anggota yang disiplin juga dapat memberikan motivasi, sehingga kinerja dan profesionalisme anggota karyawan terus meningkat.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut. Peneliti selanjutnya disaranakan menambahkan variabel lain, seperti lingkungan kerja, stress kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko. 2011. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Angkasa.

Hasibuan, M. S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sastrohadiwiryo. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakatya: PT. Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Veithzal. 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.