

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. MATAHARI KUBU INVESTAMA BENGKAYANG
KALIMANTAN BARAT**

Suliantoro¹⁾, Mursyid²⁾, Nuriman Hambali³⁾

¹⁻³⁾Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

suliantoro@amayogyakarta.ac.id, mursyid@amayogyakarta.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Kubu Investama Bengkayang Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Matahari Kubu Investama Bengkayang Kalimantan Barat, yaitu sebanyak 60 orang. Untuk menentukan sampel penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh yang mana seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dianalisis dengan menggunakan analisis linear berganda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana memiliki nilai t-hitung (2,943) > t-tabel (2,002) dan tingkat signifikan (0,005) < (0,05). Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana nilai t-hitung (2,718) > t-tabel (2,002) dan tingkat signifikan (0,009) < (0,05). Dan secara simultan variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang memiliki nilai F hitung (11,305) > F tabel (3,16) dan tingkat signifikan (0.000) < (0.05).

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT. Matahari Kubu Investama adalah perusahaan perseroan yang bergerak pada perkebunan kelapa sawit. Untuk menunjang keberhasilan dan kelancaran perusahaan, maka di perlukan manajemen dan sumber daya manusia yang baik sebagai dasar untuk melaksanakan kegiatan perkebunan kelapa sawit untuk mencapai tujuan.

Setiap organisasi pastinya tidak akan terlepas dari manusia yang akan menjalankan roda organisasi. Orang – orang yang menjalankan tugasnya di dalam organisasi itulah yang disebut dengan sumber daya manusia yang biasanya disebut

dengan istilah lain seperti pekerja, pegawai, karyawan ataupun buruh (Yuliantoharinugroho & Rofik, 2023).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong semangat kerja karyawan atau sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena tanpa adanya motivasi dari berbagai aspek, maka pekerjaan tidak akan terlaksana dengan baik, sehingga menghambat tujuan dari sebuah organisasi /perusahaan tersebut. Motivasi juga menimbulkan semangat kerja dalam diri seseorang, meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Motivasi merupakan dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan misalnya, seseorang tidak ingin belajar, maka proses pembelajaran tidak akan terjadi. Motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dapat berasal dari motivasi sosial, tugas atau fisik (Herlambang, 2019).

Kemudian faktor lain yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2015).

Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Fandy, 2022).

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2016).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan dan ketertiban pada perusahaan atau organisasi sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan sehingga mendapat hasil yang optimal dan juga akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaanya.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan dan ketertiban pada perusahaan atau organisasi sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja akan mejamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan sehingga mendapat hasil yang optimal dan juga akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaanya.

Dari defisini kinerja diatas, kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menyadari betapa pentingnya motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh dalam kinerja karyawan di sebuah instansi /perusahaan maka penulis menarik kesimpulan untuk mengangkat tema tersebut dan menuangkannya ke dalam bentuk Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Matahari Kubu Investama Bengkayang Kalimantan Barat”.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Kubu Investama, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Matahari Kubu Investama Bengkayang Kalimantan Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Matahari Kubu Investama Bengkayang Kalimantan Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Kubu Investama Bengkayang Kalimantan Barat

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan (ide, emosi, atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan. Misalnya, seseorang tidak ingin belajar, maka proses pembelajaran tidak akan terjadi. Motivasi seseorang untuk belajar dapat berasal dari motivasi social, tugas, atau fisik (Herlambang, 2019).

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang berasal dari diri sendiri atau individu, yang di dorong untuk bertindak dalam melakukan pekerjaan dengan tulus dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan suatu hasil yang berkualitas.

Menurut Rofik (2022), motivasi dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka ia akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Motivasi merupakan kekuatan sebagai pendorong untuk melakukan hal yang terbaik. Motivasi dilakukan bukan dengan tujuan mengancam seseorang untuk bekerja keras melainkan dipercaya sebagai kekuatan seseorang untuk mendapatkan hasil yang terbaik sesuai dengan keinginan yang akan dicapai.

Menurut Sutrisno (2019), mengemukakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor intern dan faktor ekstern, antara lain:

1. Faktor intern

- a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan keinginan setiap manusia untuk mempertahankan hidup. Keinginan untuk hidup meliputi:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan apa saja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seorang mau bekerja karena adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi, seseorang mau mengeluarkan uangnya, dan dalam memperoleh uang tersebut harus bekerja keras.

d. Keinginan memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi: adanya penghargaan terhadap prestasi; adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak; pimpinan yang adil dan bijaksana; perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja

2. Faktor ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja Lingkungan

Kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Supervisi yang baik

Supervisi memiliki fungsi untuk memberikan pengarahan dan membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

c. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang yang bekerja akan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika memiliki jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaannya.

d. Status dan tanggung jawab

Setiap orang yang bekerja pasti menginginkan status atau kedudukan, bukan hanya mengharapkan kompensasi tetapi mereka juga ingin mendapatkan kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

Indikator motivasi menurut Maslow (Herlambang, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisologis
2. Kebutuhan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Akualisasi diri

Disiplin

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting

dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia. Karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2013), 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin dapat juga diartikan sebagai sikap, tingkah laku, yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh manajemen perusahaan dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Indikator – indikator disiplin menurut Agustini (2019), yaitu:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan kepada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019).

Thabroni (2019), kinerja adalah kualitas dan kuantitas *output* dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Kasmir (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencerminkan kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan seorang karyawan. Kinerja ini berhubungan erat dengan pencapaian tujuan organisasi serta tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Kinerja juga dipengaruhi oleh sejumlah variabel seperti motivasi, dis, plin kompensasi, dan lingkungan kerja, yang berperan sebagai faktor pendukung atau penghambat dalam proses pencapaian hasil kerja optimal. Aspek-aspek yang menjadi perhatian dalam pengukuran kinerja meliputi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama.

Menurut Robbins dalam Siagian (2018) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa indikator untuk mengukur kinerja :

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

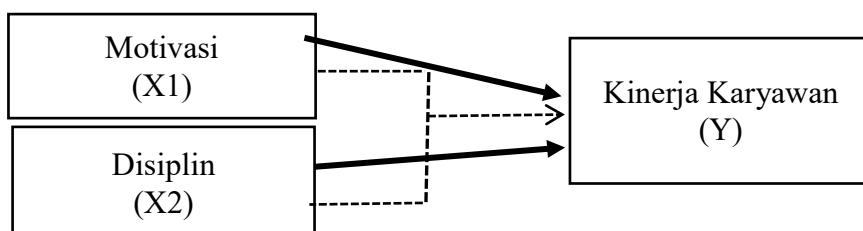
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kerangka Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, Kerangka Konsep dapat dijabarkan sebagai berikut :



Sumber: Data Sekunder Diolah, 2025

Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan:

- > = Hubungan Secara Simultan
-----> = Hubungan Secara Parsial

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Definisi Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja (X1) merupakan sebuah dorongan dari diri sendiri untuk bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugas. Dengan motivasi kerja

yang baik atau benar maka karyawan PT. Matahari Kubu Investama akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

2. Disiplin kerja (X1)

Disiplin kerja (X1) adalah sebuah ketataan yang ada dan berlaku ditempat bekerja, untuk menuntun pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan sebuah aturan yang ada dilingkungan kerja, untuk membantu memberi dorongan kepada seluruh karyawan yang ada di karyawan PT. Matahari Kubu Investama supaya berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang sudah dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah diselesaikan seorang karyawan PT. Matahari Kubu Investama dengan baik sesuai fungsinya.

Hipotesis Penelitian

H_1 : Diduga ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Kubu Investama

H_2 : Diduga ada pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Kubu Investama

H_3 : Diduga ada pengaruh motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Kubu Investama

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel yang diteliti yaitu pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari motivasi (X1), disiplin (X2) terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan (variabel terikat).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama, sedangkan dalam arti luas populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki

kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Matahari Kubu Investama dengan Jumlah populasi 60 Orang.

2. Sampel

Sampel penelitian merupakan sebagian kecil dari populasi yang dipilih untuk mewakili seluruh populasi. Sugiyono (2019), menyatakan bahwa sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling

Menurut Sugiyono (2019), nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil datanya, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Matahari Kubu Investama dengan Jumlah sampel 60 Orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Metode Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2020), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Setiap pertanyaan angket yang mengharapkan jawaban berbentuk data nominal, ordinal, interval, dan ratio, adalah bentuk pertanyaan tertutup. Dalam penelitian ini kuesioner diukur dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel 1. Skala Penilaian

Jawaban	Kode	Nilai Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangan Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Data Sekunder diolah, 2025

2. Metode Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019) dokumentasi adalah sebagai catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

3. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2019) studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dari penelitian, buku-buku ilmiah, artikel dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber data dari jurnal, buku, skripsi dan sumber lain yang berhubungan dengan penelitian.

Metode Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2019) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2019) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Menurut Sujarweni (2015) hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ (n = jumlah sampel), dengan ketentuan jika r tabel $<$ r hitung maka dikatakan valid dan jika r tabel $>$ r hitung maka dikatakan tidak valid. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan pada variabel motivasi, disiplin dan kinerja karyawan valid atau tidak.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa konsisten dan stabil sebuah alat ukur, seperti kuesioner, dalam memberikan hasil pengukuran yang sama jika digunakan berulang kali pada objek yang sama. Ghazali (2018), menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Menurut Suryabrata (2021), reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya, metode yang digunakan adalah Cronbach's alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala dikelompokkan dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Jika nilai crombach alpha $>$ 0,60 maka angket (kuesioner) dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai crombach alpha $<$ 0,60 maka angket (kuesioner) dinyatakan tidak reliabel.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi

secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, P-P Plot

4. Uji Regresi Berganda

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSS. Ghazali (2018) mendefinisikan bahwa analisis regresi berganda merupakan analisis yang mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Rumus uji regresi berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan

Y : Variabel terikat

A : Konstanta

b₁, b₂, ..., b_n : Koefisien regresi untuk variabel X₁, X₂, ..., X_n

X₁, X₂, ..., X_n : Variabel bebas

5. Uji t (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t pada dasarnya menunjukkan besarnya pengaruh suatu variabel penjelas atau variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen (Ghazali, 2018).

Uji T ialah uji yang digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengajuan ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada tabel.

1. Apabila t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi < 0.05, maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Apabila t hitung < t tabel dan tingkat signifikansi > 0.05, maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

6. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan bahwa semua variabel independen atau variabel bebas yang termasuk dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghazali, 2018). Berdasarkan pada rumusan maka dilihat ketentuan untuk uji F dalam penelitian ialah:

1. Jika F hitung > F tabel maka H₀ ditolak dan sebaliknya H_a diterima.
2. Jika F hitung < F tabel maka H₀ diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel

independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018).

PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelamin laki – laki dan jenis kelamin perempuan. Responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	55	91.7	91.7	91.7
	Perempuan	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Data tabel 2 hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 responden berdasarkan jenis kelamin, maka dapat diketahui 55 responden berjenis kelamin laki – laki dan 5 responden berjenis kelamin perempuan. Dalam hal ini responden berjenis kelamin laki – laki lebih banyak dibanding responden berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, responden dibagi menjadi lima kelompok yaitu 20 – 25 tahun, 26 – 30 tahun, 31 – 35 tahun, 36 – 40 tahun, 41 – 45 tahun. Responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 Tahun	9	15.0	15.0	15.0
	26 - 30 Tahun	17	28.3	28.3	43.3
	31 - 35 Tahun	12	20.0	20.0	63.3
	36 - 40 Tahun	14	23.3	23.3	86.7
	41 - 45 Tahun	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Dari tabel 3 dan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 responden berdasarkan usia, maka dapat diketahui 9 responden berusia 20 – 25 tahun, 17 responden berusia 26 – 30 tahun, 12 responden berusia 31 – 35 tahun, 14 responden berusia 36 – 40 tahun dan 8 responden berusia 41 – 45 tahun. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa responden yang lebih banyak berusia 26 – 30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan Pendidikan, responden dibagi menjadi lima kelompok yaitu Pendidikan tingkat SMP, Pendidikan tingkat SMA/SMK, Pendidikan tingkat D3, Pendidikan tingkat D4, Pendidikan tingkat S1. Responden berdasarkan Pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	10	16.7	16.7	16.7
	SMA/SMK	21	35.0	35.0	51.7
	D3	9	15.0	15.0	66.7
	D4	1	1.7	1.7	68.3
	S1	19	31.7	31.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Dari tabel 4 dan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 responden berdasarkan Pendidikan, maka dapat diketahui 10 responden pendidikannya SMP, 21 responden pendidikannya SMA/SMK, 9 responden pendidikannya D3, 1 responden pendidikannya D4, dan 19 responden pendidikannya S1. Dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan pendidikan SMA/SMK lebih dominan dibandingkan responden Pendidikan SMP, D3, D4, S1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, responden dibagi menjadi dua kelompok yaitu 1 – 5 tahun dan 6 – 10 tahun. Responden berdasarkan lama bekerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	53	88.3	88.3	88.3
	6 - 10 Tahun	7	11.7	11.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan dari tabel 4.4 dan hasil penelitian terhadap 60 responden berdasarkan lama bekerja, maka dapat diketahui 53 responden lama bekerja nya 1 – 5 tahun dan 7 responden lama bekerja nya 6 – 10 tahun. Dapat disimpulkan bahwa responden lama bekerja 1 – 5 tahun lebih dominan dibandingkan lama bekerja 6 – 10 tahun.

5. Karakteristik Jawaban Responden

Jawaban responden di bagi menjadi 5 skala yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Jawaban Responden

Variabel	No Responden	Jawaban Responden	Jumlah Responden
MOTIVASI (X1)	1 - 5	Sangat Setuju	256
		Setuju	44
		Kurang Setuju	0
		Tidak Setuju	0
		Sangan Tidak Setuju	0
DISIPLIN (X2)	1 - 5	Sangat Setuju	231
		Setuju	69
		Kurang Setuju	0
		Tidak Setuju	0
		Sangan Tidak Setuju	0
KINERJA KARYAWAN (Y)	1 - 5	Sangat Setuju	256
		Setuju	44
		Kurang Setuju	0
		Tidak Setuju	0
		Sangan Tidak Setuju	0

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6, jawaban responden pada variabel motivasi yang menjawab sangat setuju sebanyak 256 responden dan setuju sebanyak 44 responden. Jawaban responden pada variabel disiplin yang menjawab sangat setuju sebanyak 231 responden dan setuju sebanyak 69 responden. Jawaban responden pada variabel kinerja karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 256 responden dan setuju sebanyak 44 responden. Dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak menjawab sangat setuju pada variabel motivasi dan kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel disiplin.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r tabel	N	Ket.
Motivasi (X1)	P1	0,484	0,254	60	Valid
	P2	0,569	0,254	60	Valid
	P3	0,611	0,254	60	Valid
	P4	0,513	0,254	60	Valid
	P5	0,344	0,254	60	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Nilai r-tabel berdasarkan tabel product moment dengan jumlah responden sebesar 60 orang, dengan taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,254. Dari tabel 7 hasil uji validitas motivasi (X1) menunjukan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Disiplin (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r tabel	N	Ket.
Disiplin (X2)	P1	0,469	0,254	60	Valid
	P2	0,618	0,254	60	Valid
	P3	0,479	0,254	60	Valid
	P4	0,668	0,254	60	Valid
	P5	0,447	0,254	60	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Dari tabel 8 hasil uji validitas disiplin (X2) diketahui bahwa pada setiap pernyataan variabel disiplin (X2) menunjukkan r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r tabel	N	Ket.
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,662	0,254	60	Valid
	P2	0,663	0,254	60	Valid
	P3	0,716	0,254	60	Valid
	P4	0,675	0,254	60	Valid
	P5	0,564	0,254	60	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Dari tabel 9 hasil uji validitas kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa pada setiap pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Standart	Keterangan
Motivasi (X1)	0,241	0,60	<i>Reliable</i>
Disiplin (X2)	0,369	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,644	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Pada tabel 10 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing – masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ *Alpha Standart* (0,60), maka pernyataan pada variabel X1, X2, dan Y dinyatakan *Reliable*.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan variabel yang diteliti dan apakah data yang ada berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan tabel 11, hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig* sebesar $0,371 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari tiga variabel berdistribusi normal.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

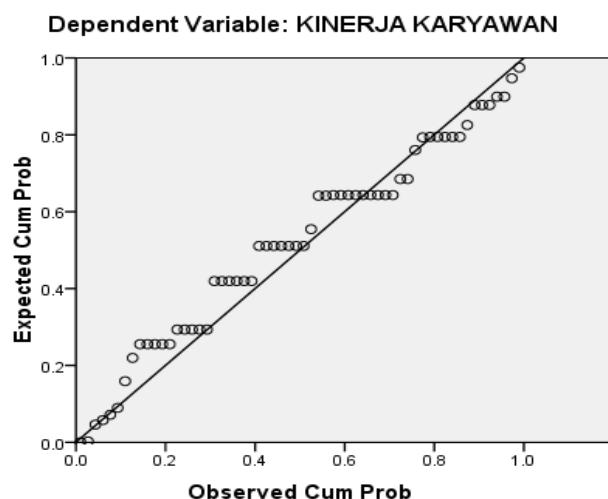
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95867403
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.071
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.916
Asymp. Sig. (2-tailed)		.371

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer diolah, 2025

Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Pada gambar 3 uji normalitas P-Plot di atas dapat dilihat bahwa titik – titik tersebut merupakan keadaan distribusi data hasil uji normalitas. Jika kebanyakan titik-titik berada sangat dekat bahkan menempel dengan garis, maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal. Dan jika titik-titik tersebut berada jauh dari garis maka dikatakan tidak normal. Sedangkan dalam gambar diatas titi-ttik tersebut berada tidak terlalu jauh dari garis, maka gambar diatas dikatakan berdistribusi normal.

4. Uji Regresi Liner Berganda

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,583 + 0,444X_1 + 0,332X_2$$

Tabel 12. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5.583	3.961		1.410	.164
MOTIVASI	.444	.151	.345	2.943	.005
DISIPLIN	.332	.122	.318	2.718	.009

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Dari hasil persamaan regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5,583, artinya jika variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) sama dengan nol (0), maka variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,583.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,444, artinya variabel motivasi (X1) dinaikan 1% (1 satuan) maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,444, dengan asumsi variabel disiplin adalah tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X2) sebesar 0,332, artinya variabel disiplin (X2) dinaikan 1% (1 satuan) maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,332, dengan asumsi variabel motivasi adalah tetap.

5. Uji Hipotesis

- Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independent terhadap variabel dependen.

K = Jumlah variabel independent n = jumlah sampel

$$T \text{ tabel} = t(/2 ; n - k - 1)$$

$$= t(0,05/2 ; 60 - 2 - 1)$$

$$= 0,025 ; 57 = 2,002$$

Tabel 13. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5.583	3.961		1.410	.164
MOTIVASI	.444	.151	.345	2.943	.005
DISIPLIN	.332	.122	.318	2.718	.009

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah, 2025

- Pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pada tabel 13 hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai t-hitung (2,943) > t-tabel (2,002) dan tingkat signifikan (0,005) < (0,05) yang artinya motivasi X1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa H1 di terima.

2). Pengaruh variabel disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pada tabel 13 hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel disiplin (X2) memiliki nilai t-hitung ($2,718 > 2,002$) dan tingkat signifikan ($0,009 < 0,05$) yang artinya disiplin (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa H2 di terima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara serentak terhadap variabel dependen, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui nilai F-tabel dapat menggunakan rumus:

$$df\ 1 = \text{drajat kebebasan pembilang} \quad n = \text{jumlah sampel}$$

$$df\ 2 = \text{drajat kebebasan penyebut} \quad K = \text{jumlah seluruh variabel}$$

$$df\ 1 = k - 1 \quad df\ 2 = n - k$$

$$= 3 - 1 = 2 = 60 - 3 = 57$$

$$(df1 ; df2) = (2 ; 57)$$

$$= 3,16$$

Tabel 14. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21.509	2	10.755	11.305	.000 ^a
	54.224	57		.951	
	75.733	59			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 14 diperoleh bahwa nilai F hitung ($11,305 > 3,16$) dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), maka kedua variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan H3 di terima.

Disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Kubu Investama Bengkayang Kalimantan Barat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Hasil Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.259	.975

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 15 di atas di peroleh nilai R Square sebesar 0,284 atau 28,4%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas

motivasi dan disiplin terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah sebesar 28,4%, sedangkan sisanya 71,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapat hasil bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai t-hitung (2,943) $>$ t-tabel (2,002) dan tingkat signifikan ($0,005 < (0,05)$) yang artinya motivasi X1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa H1 di terima.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapat hasil bahwa variabel disiplin (X2) memiliki nilai t-hitung (2,718) $>$ t-tabel (2,002) dan tingkat signifikan ($0,009 < (0,05)$) yang artinya disiplin (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa H2 di terima.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji F didapat hasil bahwa nilai F hitung (11,305) $>$ F tabel (3,16) dan tingkat signifikan ($0,000 < (0,05)$), maka kedua variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan H3 di terima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zafana Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Agustika, N. D. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19*. Jakarta.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Herlambang, S. (2019). *Perilaku Organisasi*. Surakarta: Citra Sains.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAMITEX Bantul Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

ALBAMA: Jurnal Bisnis Administrasi dan Manajemen

<https://jurnal.amavogyakarta.ac.id/index.php/albama>

Volume 18 No. 2, Oktober 2025, Hal 100 -118

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Siagian, P. (2018). *Teori Organisasi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryabrata, S. (2021). *Dasar - dasar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihite, M. G. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang.
- Thabroni, G. (2019). *Pengertian Kinerja Karyawan*. Retrieved from Serupa: <https://serupa.id/kinerja-karyawan-pengertian-penilaian-evaluasi-indikator-faktor-dsb/>
- Yuliantoharinugroho, & Rofik, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: TS Publisher.