

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Unggulan Mandiri

Muhammad Erjohansyah^{1*}, Ibrahim Bali Pamungkas²
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Johanmuhammad723@gmail.com, dosen01015@unpam.ac.id

Received 16 Januari 2024 | Revised 15 Februari 2024 | Accepted 31 Maret 2024
*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Unggulan Mandiri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun teknik sampling yang digunakan penelitian adalah teknik sampel jenuh dengan total populasi 50 orang karyawan, sehingga seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data nya menggunakan observasi dan kuesioner. Metode analisis menggunakan pengujian Instrumen, Uji Validasi, Uji Realibilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Dengan menggunakan software alat bantu program *Statistical Program for Social Science 29*. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bina Unggulan Mandiri. Hal ini dapat dengan melihat tabel output persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 0.445 + 0.230 (X1) + 0.764(X2)$. Sedangkan nilai kolerasi atau tingkat pengaruh nilai R square = 0.923 yang artinya motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh sebesar 92,3% dan sisanya 7,7 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Pengaruh Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine how much positive and significant influence, partially or simultaneously, the influence of work motivation and work discipline has on employee performance at PT Bina Unggulan Mandiri. This research uses quantitative methods. The sampling technique used in this research is a saturated sampling technique with a total population of 50 employees, so that the entire population is used as a sample. The data collection technique uses observation and questionnaires. The analysis method uses Instrument testing, Validation Test, Reliability Test, and Classical Assumption Test. By using software tool tools Statistical Program for Social Science 29. The results of this research are that there is a positive and significant influence partially and simultaneously there is a positive and significant influence between Work Motivation (X1) and Work Discipline (X2) with Employee Performance (Y) on PT Bina Unggulan Mandiri. This can be done by looking at the output table of the multiple linear regression equation which is $Y = 0.445 + 0.230 (X1) + 0.764(X-2)$. Meanwhile, the correlation value or level of influence of the R square value = 0.923, which means that work motivation and work discipline on employee performance have an influence of 92.3% and the remaining 7.7% is influenced by other factors.

Keywords: Influence of Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah hal-hal yang membuat orang mampu melakukan pekerjaannya, dan manajer SDM bekerja untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Manajer SDM menggunakan semua sumber daya berbeda yang dimiliki orang (alasan, perasaan, keinginan, ke-mampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan kerja) untuk membantu memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Menurut Suparyadi (2015:2) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan". Salah satu permasalahan utama yang sering muncul dalam suatu per-usahaan adalah rendahnya kinerja karyawan. Hal ini berpotensi menyebabkan penurunan produk-tivitas perusahaan dan menghambat keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dari sekian banyak perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan kinerja karyawan yaitu PT Bina Unggulan Mandiri yakni perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi infrastruktur. Di Tangerang, PT Bina Unggulan Mandiri telah melakukan pelaksanaan konstruksi diberbagai wilayah Tangerang dan sekitarnya.

Dalam mengerjakan sebuah proyek konstruksi PT Bina Unggulan Mandiri memiliki kualifikasi dan klasifikasi sebagai berikut Jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan hunian tunggal dan koppel, Jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan komersial, Jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan gedung, Jasa pelaksana untuk konstruksi saluran air, pelabuhan, dam, dan prasarana sumber daya air, Jasa pelaksana untuk konstruksi jalan raya, rel kereta api, dan landas pacu bandara. Sampai saat ini PT Bina Unggulan Mandiri telah banyak berkolaborasi dengan perusahaan lain untuk menunjang pelaksanaan proyek-proyek nasional yang mereka tangani pada tahun 2008 PT. Bina Unggulan Mandiri menyelesaikan proyek Pembangunan Gedung Kantor Pemasaran Perumahan 2 Lantai di Kota Serang bersama PT Sukses Jaya Makmur, lalu pada

tahun 2011 PT. Bina Unggulan Mandiri menyelesaikan proyek Penataan Saluran Air di Sepanjang Jalan Palka bersama PT Basuki Rahmatan Putra, dan yang terakhir pada tahun 2013 PT. Bina Unggulan Mandiri menyelesaikan proyek Pengaspalan Jalan Raya Serang bersama PT Karya Jaya Pertiwi.

Berdasarkan hasil data yang diberikan perusahaan permasalahan kinerja karyawan pada PT. Bina Unggulan Mandiri, dimana target kinerja tidak tercapai selama 3 tahun terakhir. Jika kinerja karyawan yang rendah akan berdampak rendahnya tingkat produktivitas perusahaan serta berdampak tidak akan tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Mangku-negara (2017:67) "Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

METODE

Teknik pendekatan menggunakan metode kuantitatif. Skala Likert lima poin digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam kasus ini. Populasi penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan PT Bina Unggulan Mandiri. Variabel terikat (Dependent) adalah kinerja karyawan. Moti-vasi kerja dan disiplin kerja adalah variabel bebas (Independent). Dalam penelitian metode analisis deskriptif, metode skala interval, dan analisis regresi berganda digunakan sebagai metode untuk menganalisis data, sedangkan penyebaran kuesioner digunakan. Pengolahan data statistik menggunakan SPSS versi 29. Penelitian dilakukan di PT Bina Unggulan Mandiri selama enam bulan, dimulai Juli dan berlanjut sampai Juli, Agustus, September, Oktober, November, Desember.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan digunakan untuk menilai validitas sepuluh butir per-nyataan setiap variabelnya. Hal ini disebabkan nilai antisipasi r lebih besar dari nilai yang ditampilkan dalam tabel, seperti yang terlihat di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,926	0,2787	Valid
	X1.2	0,814		Valid
	X1.3	0,787		Valid
	X1.4	0,812		Valid
	X1.5	0,923		Valid
	X1.6	0,871		Valid
	X1.7	0,876		Valid
	X1.8	0,869		Valid
	X1.9	0,929		Valid
	X1.10	0,862		Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,889	0,2787	Valid
	X2.2	0,842		Valid
	X2.3	0,800		Valid
	X2.4	0,844		Valid
	X2.5	0,859		Valid
	X2.6	0,878		Valid
	X2.7	0,787		Valid
	X2.8	0,843		Valid
	X2.9	0,851		Valid
	X2.10	0,847		Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,806	0,2787	Valid
	Y.2	0,794		Valid
	Y.3	0,884		Valid
	Y.4	0,836		Valid
	Y.5	0,822		Valid
	Y.6	0,851		Valid
	Y.7	0,890		Valid
	Y.8	0,833		Valid
	Y.9	0,878		Valid
	Y.10	0,904		Valid

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa pada kuesioner variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kinerja kerja (Y) untuk semua item pernyataan dinyatakan valid, karena tingkat untuk semua item pernyataan kurang dari 0,05 dan semua item pernyataan

memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dari nilai r tabel (0,2787).

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Alpha 0,60. Berikut ini adalah hasil dan penelitian pengujian reliabilitas:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Keterangan
X1	0,963	0,60	Reliabel
X2	0,955	0,60	Reliabel
Y	0,957	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka semua variabel di nyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar $0,957 > 0,60$ untuk variabel Motivasi (X1) sebesar $0,963 > 0,60$ dan variabel terikat Disiplin kerja (X2) sebesar $0,955 > 0,60$,

Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena wadah mendekati 1 ($>0,60$).

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	0,445	1,683		0,264	0,793		
	Motivasi Kerja	0,230	0,056	0,261	4,100	<,001	0,404	2,475
	Disiplin Kerja	0,764	0,065	0,745	11,732	<,001	0,404	2,475

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diperoleh persamaan $Y = 0,445 + 0,230X_1 + 0,764X_2$, yang mempunyai arti:

1. Konstanta diperoleh nilai 0,445. Artinya motivasi kerja dan disiplin kerja nilainya 0,3. maka kinerja karyawan nilai positif sebesar 0,445.
2. Koefisien variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai 0,230, artinya adalah jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja

ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan nilainya akan meningkat sebesar 0,230 satuan.

3. Koefisien variabel Disiplin kerja (X2) diperoleh nilai 0,764, artinya adalah jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan nilainya akan meningkat sebesar 0,764 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,445	1,683		0,264	0,793
	Motivasi Kerja	0,230	0,056	0,261	4,100	0,001
	Disiplin Kerja	0,764	0,065	0,745	11,732	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan data di atas:

Pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai thitung sebesar 4,100 dan nilai signifikan 0,001 serta nilai ttabel adalah 2,0117, maka nilai thitung > ttabel dan nilai signifikan 0,001 < 0,05, Dengan demikian maka Ho ditolak dan H_a, diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai thitung sebesar 11,732 dan nilai signifikan 0,001 serta nilai ttabel adalah 2,0117, maka nilai thitung > ttabel dan nilai signifikan 0,00 < 0,05, Dengan demikian maka Ho ditolak dan H_a, diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja.

Uji Statistik F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,943,097	2	1,971,549	283,041	<,001 ^b
	Residual	327,383	47	6,966		
	Total	4,270,480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 283,041 dan nilai signifikan sebesar 0,001. nilai ftabel pada tingkat kepercayaan 5% dengan df1 = 2 dan df2 = 47, maka didapatkan ftabel 3,195.

karena fhitung > ftabel 283,041 > 3,195 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independent yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2)



bersama sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Variabel kinerja karyawan (Y)

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,961 ^a	0,923	0,920	2,639

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan koefisien determinan, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,923 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 92,3%. Kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dan sisanya 7,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di uji dalam pembahasan ini.

SIMPULAN

Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Bina Unggulan Mandiri. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t memiliki nilai thitung sebesar 4,100 dan nilai signifikan 0,00 serta nilai ttabel distribusi 5% adalah 2,0117. karena nilai thitung > ttabel 4,100 > 2,0117 dengan taraf signifikan 0,00 > 0,05. yaitu artinya motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Bina Unggulan Mandiri. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t memiliki nilai thitung sebesar 11,732 dan nilai signifikan 0,00 serta nilai ttabel distribusi 5% adalah 2,0117. karena nilai thitung > ttabel 11,732 > 2,0117 dengan taraf signifikan 0,00 > 0,05. yaitu artinya disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, secara simultan menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bina Unggulan Mandiri. Hal ini dibuktikan dengan uji simultan Uji F diperoleh fhitung > ftabel 283.041 > 3.195 dan nilai signifikan 0.001 < 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajamen Sumber Daya Manusi Teori, Konsep dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Akbar, Husaini Usman Dan Purnomo Setiady (2012). Metodologi Penelitian Sosial, Jakarta: Bumi Aksara.
- Akhmad Subkhi dan Moh. Jauhar. (2013). Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi, Jakarta : Prestasi Pustaka
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Edy Sutrisno , (2016) . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2015). Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nursalam. (2016). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Jakarta: Selemba Medika
- Prasadja , Ricardianto., (2018)., Human Capital Management. In Media, Bogor.



- Seadarmati (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sudjana, Nana. (2014). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Jakarta: Andi.
- Winardi, J. (2016), Manajemen Perubahan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

