

PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PARKLAND WORLD INDONESIA RANGKAS BITUNG

Widiawati¹, Suryono²

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang¹²
dheamp30@gmail.com¹, dosen02742@unpam.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan agar diketahuinya bagaimana motivasi maupun disiplin kerja mempunyai pengaruhnya pada kinerja karyawan di PT Parkland World Indonesia Rangkas Bitung. Metode yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif, dengan pemilihan sampel menggunakan teknik sampling probabilitas, sehingga diperoleh 100 responden. Pengolahan data dilaksanakan melalui tahapan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear, penghitungan koefisien determinasi, hingga pengujian hipotesis. Temuan ini mengungkapkan bahwasanya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dengan arah positif pada kinerja karyawan, tercermin dari nilai koefisien determinasi 37,7%. Pada uji hipotesis, didapatkan $t_{hit} 7,798 > t_{tab} 1,984$, menandakan bahwasanya motivasi benar-benar mempunyai pengaruhnya pada kinerja karyawan secara signifikan. Disiplin kerja juga memperlihatkan pengaruhnya yang positif signifikan, dengan kontribusi 35,9% melalui koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan $t_{hit} 7,508 > t_{tab} 1,984$, yang memperkuat bukti pengaruhnya dari disiplin kerja pada kinerja. Ketika motivasi maupun disiplin kerja dianalisis secara simultan, keduanya terbukti memberi pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada kinerja karyawan, dengan persamaan regresi yang dirumuskan $Y = 8,204 + 0,413X_1 + 0,401X_2$.

Kata kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine how motivation and work discipline affect employee performance at PT Parkland World Indonesia Rangkas Bitung. The method applied is a quantitative approach, with sample selection using probability sampling techniques, resulting in 100 respondents. In analyzing the data, a series of analyses were employed, namely validity testing, reliability testing, classical assumption verification, regression modeling, determination coefficient evaluation, and hypothesis examination. The study outcomes demonstrate that motivation has a significant and positive relationship with employee performance, where the coefficient of determination is recorded at 37.7%. The hypothesis test shows that the calculated t value $7.798 > t$ table 1.984 , thereby confirming the role of motivation in enhancing employee performance. In parallel, work discipline was also proven to positively and significantly influence performance, with the determination coefficient measured at 35.9%. Hypothesis testing further indicates t calculated $7.508 > t$ table 1.984 , strengthening the conclusion that discipline has a meaningful impact on performance. When both motivation and work discipline are assessed together, the variables collectively present a significant positive effect on employee performance, reflected in the regression formula $Y = 8.204 + 0.413X_1 + 0.401X_2$.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee Performance;

PENDAHULUAN

Di dalam globalisasi maupun kompetisi usaha yang terus meningkat, keberhasilan perusahaan sangat ditetapkan dari tingkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dan beradaptasi dengan perubahan cepat, baik dari sisi teknologi maupun dinamika pasar. Kinerja karyawan merupakan cerminan dari kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan kepatuhan terhadap waktu. PT Parkland World Indonesia Rangkas Bitung, sebagai perusahaan manufaktur sepatu. Data menunjukkan adanya penurunan target produksi dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi (rata-rata 41% pada tahun 2023), mengindikasikan adanya permasalahan dalam motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi, sebagai pendorong internal individu, sangat krusial dalam membangkitkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras demi mencapai tujuan organisasi Robbins & Judge (2018). Sementara itu, disiplin kerja berperan dalam menciptakan keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan serta prosedur, yang esensial untuk efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas Hasibuan (2023). Studi terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi mengenai pengaruhnya dari motivasi maupun disiplin kerja tpada kinerja karyawan, dengan beberapa kajian menemukan pengaruhnya signifikan secara parsial maupun simultan, sementara yang lain tidak. Inkonsistensi ini memberikan dorongan bagi peneliti guna melaksanakan suatu kajian lebih lanjut di PT Parkland World Indonesia Rangkas Bitung, khususnya di divisi produksi, yang merupakan bagian vital dalam pencapaian target perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Sebagaimana George R. Terry & Rue (2023:2) manajemen sebagai suatu proses yang unik, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, Serta pengelolaan yang dilakukan untuk meraih tujuan tertentu dengan memanfaatkan tenaga kerja dan sumber daya lainnya

Menurut Robbins Judge (2018:5) “manajemen merupakan serangkaian aktivitas yang menyatukan dan mengatur sumber daya suatu organisasi dengan cara perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengawasan untuk merealisasikan target organisasi”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandy (2018:20) manajemen SDM dalam sudut pandang ilmiah merupakan perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan dalam menciptakan interaksi serta fungsi yang membantu karyawan dengan metode yang efisien dan tepat guna, untuk mencapai sasaran organisasi, pegawai, dan komunitas”.

Menurut Mangkunegara (2021:2) “manajemen SDM merupakan serangkaian proses yang mencakup tahap perencanaan, pengaturan, implementasi, dan pengawasan dalam hal perekrutan, penumbuhan, pemberian imbalan, penyatuan, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja, dengan maksud untuk mendukung tercapainya visi dan misi organisasi”.

MSDM adalah cara memanfaatkan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua kemampuan fisik dan mental mereka bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan.

MSDM merupakan cara mengelola dan memanfaatkan setiap individu. MSDM adalah serangkaian strategi, proses, dan kegiatan yang dirancang untuk mendukung perusahaan atau organisasi, dengan cara menggabungkan keutuhan perusahaan atau organisasi serta individu-

individu yang ada didalamnya (Hidayatullah & Afwan Hibatullah, 2023)

Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2021:3) “Motivasi adalah pendorong utama yang membuat seseorang melakukan tindakan tertentu. Oleh karena itu, kualitas dari tindakan seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi yang ada di balik tindakan tersebut”.

Indikator Motivasi

Motivasi kerja sebagaimana Abraham Maslow dalam (Try Gunawan 2021) meliputi beberapa aspek, di antaranya mencakup kebutuhan:

1. Aktualisasi Diri
2. Fisiologis
3. Penghargaan
4. Rasa Aman
5. Hubungan Sosial

Disiplin Kerja

Anwar Prabu Mngkunegara menegaskan bahwasanya (2021:129) "disiplin merupakan usaha pengelolaan yang dirancang untuk mengimplementasikan aturan suatu organisasi". Disiplin di tempat kerja berhubungan dengan kesadaran dan keinginan karyawan untuk mengikuti seluruh ketentuan perusahaan serta norma sosial yang relevan, yaitu pengabdian.

Edy Sutrisno (2023:85) menyatakan bahwasanya “disiplin merupakan tindakan untuk menghormati, menghargai, serta mengikuti aturan dan standar yang sedang berlangsung, baik yang terdokumentasi maupun yang tidak, dengan sepenuh perhatian”.

Disiplin karyawan adalah cara seseorang bertingkah laku dengan sikap, tindakan, dan langkah-langkah yang patuh pada aturan, prosedur kerja, atau peraturan organisasi yang berlaku. Seperti yang dijelaskan (Rahmawati et al., 2025)

Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2023:194) terdapat tiga indikator yang menilai disiplin kerja, yaitu:

1. Kehadiran
2. Sikap dan Perilaku
3. Tanggung Jawab

Kinerja Karyawan

Menurut Irham Fahmi (2021:2), Kinerja sebagai hasil yang didapatkan individu dalam menjalankan tanggung jawab yang dibebankan, yang terbentuk dari pengalaman, kemampuan, komitmen, serta durasi yang dihabiskan”.

Menurut Hasibuan (2017:105) kinerja adalah hasil yang diinginkan dari pekerjaan pegawai”. Individu menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepada mereka, dan pelaksanaan ini didasari oleh kemampuan, pengalaman, komitmen, dan waktu yang dialokasikan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu sesuai dengan perannya atau tugasnya dalam periode tertentu, yang terukur berdasarkan nilai atau standar tertentu dari organisasi di mana individu tersebut bekerja (Sapari et al., 2024).

Indikator Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2021:67) menyebutkan bahwasanya terdapat lima indikator, di antaranya:

1. Inisiatif
2. Kualitas kerja
3. Kerja sama
4. Tanggung jawab
5. Kuantitas kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mmengadopsi metode kuantitatif. Sugiyono (2024:7) Mendefinisikan pendekatan kuantitatif sebagai cara penelitian yang berakar pada pandangan positivisme, dengan penekanan untuk mengkaji populasi atau sampel spesifik serta mengumpulkan informasi menggunakan alat penelitian yang dianalisis secara numerik atau statistik.

Seluruh karyawan PT Parkland World Indonesia Rangkas Bitung menjadi populasi penelitian, yang berjumlah 1.950 orang. Untuk mendapatkan sampel, peneliti mengambil 100 responden Dengan memanfaatkan Rumus Slovin dan tetap menjaga margin kesalahan 10%. Digunakannya sampling probabilitas sebagai metode pengambilan sampelnya. Informasi dikumpulkan melalui kuesioner yang mengadopsi skala Likert.

Pengolahan data mencakup berbagai tahapan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, parsial (t-test), simultan (F-test), serta penghitungan koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun tujuannya dari penelitian ini guna menganalisa pengaruhnya dari variabel X1 maupun X2 pada Y. Adapun motivasi (X1) maupun disiplin kerja (X2) ditinjau guna mengetahui keterkaitannya dengan kinerja karyawan (Y).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.204	3.299		2.487	.015
Motivasi (X1)	.413	.088	.410	4.690	.000
Disiplin (X2)	.401	.093	.378	4.320	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah SPSS 27 (2025)

Sebagaimana Tabel 1, perolehan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwasanya pengaruh tiap variabel dalam model dapat diidentifikasi melalui nilai koefisiennya.

$$Y = 8,204 + 0,413X_1 + 0,401X_2.$$

Dapat disimpulkan dari persamaan di atas, jika point tersebut mengungkapkan bahwasanya:

1. Konstanta bernilai 8,204 menandakan bahwasanya meskipun X1 maupun X2 tidak dilibatkan dalam perhitungan, Y tetap berada pada angka 8,204.
2. Koefisien X1 yakni 0,413 menggambarkan bahwasanya dengan asumsi konstanta tidak berubah serta X2 berada pada kondisi tetap, peningkatan satu unit X1 mempunyai dampaknya pada Y yang meningkat 0,413 poin.
3. Koefisien X2 senilai 0,401 menunjukkan bahwasanya dengan konstanta dipertahankan maupun X1 tidak mengalami variasi, setiap tambahan satu unit X2 memberikan hasil kenaikan Y yakni 0,401 poin.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai guna menilai seberapa besar kontribusinya dari independen dalam menggambarkan perubahan pada dependen, baik secara terpisah maupun serentak. Pada temuan ini, motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dianalisis guna mengetahui sejauh mana keterhubungannya dengan kinerja karyawan (Y).

Berikut disajikan perolehan koefisien determinasi yang diperoleh melalui pengolahan data melalui *software* SPSS Versi 27:

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.472	283.471

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

Sumber : Hasil Olah SPSS 27 (2025)

Sebagaimana data pada Tabel 2, koefisien determinasi tercatat 0,472. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya motivasi maupun disiplin kerja berperan dalam menjelaskan kinerja karyawan yakni 47,2%, sementara proporsi 52,8% sisa tersebut dipengaruhi oleh model lain yang tidak menjadi fokus kajian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan maksud memastikan apakah dugaan analisa dapat dibenarkan atau justru ditolak. Menurut Sugiyono (2022:98), hipotesis dipahami sebagai jawaban tentatif yang belum teruji kebenarannya yang digunakan untuk menjawab pertanyaan dalam sebuah penelitian.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengaruhnya dari X1 serta X2 pada Y dianalisis dengan mengadopsi uji t parsial. Temuan ini menetapkan batas sig. pada tingkat 5% (0,05), dengan hasil uji ditentukan melalui perbandingan antara nilai t hit maupun t tab:

1. $t\text{-hit} < t\text{-tab} \rightarrow$ gagal menolak H_0 (H_1 ditolak).
2. $t\text{-hit} > t\text{-tab} \rightarrow$ tolak H_0 (H_1 diterima).

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	15.378	3.097		4.966	.000
Motivasi (X1)	.623	.080	.619	7.798	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah SPSS 27 (2025)

Sebagaimana Tabel 3, diperoleh nilai t hit 7,798 > t tab 1,984, dengan sig. 0,000 < 0,05. Temuan ini memberikan indikasi penolakan H0 serta penerimaan H1, yang menegaskan jika motivasi kerja memiliki pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	15.016	3.264		4.600	.000
Disiplin (X2)	.642	.085	.604	7.508	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah SPSS 27 (2025)

Merujuk pada Tabel 4, didapatkannya nilai t hit 7,508 > t tab 1,984, serta sig. 0,000 < 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwasanya H0 ditolak maupun H2 diterima, sehingga disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	726.738	2	363.369	45.220	.000 ^b
Residual	779.452	97	8.036		
Total	1506.190	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

Sumber : Hasil Olah SPSS 27 (2025)

Perolehan uji pada Tabel 5 menunjukkan bahwasanya F hit 45,220 > F tab 3,090, serta nilai sig. 0,000 < 0,05. Kondisi ini mengindikasikan penolakan H0 dan penerimaan H3, yang berarti motivasi kerja maupun disiplin mempunyai pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada kinerja karyawan dengan simultan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai determinasi 0,377 memperlihatkan bahwasanya motivasi mempunyai pengaruhnya dengan kinerja karyawan yakni 37,7%, sedangkan 62,3% sisanya dipengaruhi variabel lain. Perolehan pengujian parsial (uji-t) memperlihatkan $t_{hit.} 7,798 > t_{tab} 1,984$ dengan $sig. 0,000 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak maupun H_1 diterima, sehingga motivasi kerja terbukti mempunyai pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada kinerja pegawai PT Parkland World Indonesia Rangkas Bitung.

Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien determinasi 0,359 mengindikasikan bahwasanya disiplin memberikan kontribusinya pada kinerja karyawan sebesar 35,9%, sementara 64,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Perolehan pengujian-t menunjukkan $t_{hitung} 7,508$ lebih tinggi dibandingkan $t_{tabel} 1,984$, dengan tingkatan $sig. 0,000 < 0,05$. Temuan tersebut menegaskan bahwasanya H_0 ditolak maupun H_2 diterima, sehingga disiplin terbukti mempunyai pengaruhnya yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT Parkland World Indonesia Rangkas Bitung.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Dan Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Temuan ini menegaskan bahwasanya X_1 maupun X_2 secara simultan mempunyai peranannya dalam menentukan Y. Model regresi yang diperoleh berbentuk $Y = 8,204 + 0,413X_1 + 0,401X_2$ dengan proporsi pengaruhnya yakni 47,2%. Perolehan pengujian F memperlihatkan bahwasanya nilai $F_{hit} 45,220 > F_{tab} 3,090$ dengan $sig. 0,000 < 0,05$. Sehingga, H_0 digugurkan maupun H_3 diterima, sehingga motivasi maupun disiplin terbukti mempunyai kontribusinya yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT Parkland World Indonesia Rangkas Bitung.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja secara parsial terbukti memberikan kontribusinya yang positif yang signifikan pada kinerja karyawan PT Parkland World Indonesia Rangkas Bitung.
2. Disiplin kerja memperlihatkan pengaruhnya yang positif signifikan pada kinerja karyawan PT Parkland World Indonesia Rangkas Bitung bila diuji secara parsial.
3. Uji simultan menegaskan bahwasanya motivasi maupun disiplin kerja secara kolektif berperan positif serta signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan PT Parkland World Indonesia Rangkas Bitung.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, A., Nugraha, A. K., Fitriani, A., Duma, H., & Sudaryana, Y. (2021). The Superior Strategies to Establish Indonesia Digital Agriculture by 2030. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1), 398-407.
- Apriani, A., & Sunardi, N. (2022). The Influence of Macroeconomic Effects on Company Financial Performance with CPO Prices as an Intervening Variable in Palm Oil Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) in 2011-2021. *Indonesian Development of Economics and Administration Journal*, 1(2), 103-116.
- Apriani, A., Rufiatun, Y., & Gulo, Y. N. (2025). The Effect of Liquidity and Leverage on Profitability with Covid 19 as a Moderating Variable. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1), 116-121.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru:Zanata Publishing.
- B. Uno, H. (2021). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasinya*. Bandung:Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 26*. Universitas Diponegoro.
- Gunawan, T. (2021). *Teori Motivasi Abraham H. Maslow dan Hubungannya Dengan Minat Belajar Matematika Siswa*. Bogor: Guepedia.
- Hasibuan, H. M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. S. . (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayatullah, P., & Afwan Hibatullah, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC President Indonesia Area Sales Jakarta. *KARIR Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 44–57. <https://doi.org/10.32493/karir.v2i2.34683>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati, I., Bimantoro, R. A., & Anatriani, N. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amonra Daya Semesta Serpong. *KARIR Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 12–17. <https://doi.org/10.32493/karir.v4i1.48472>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sapari, S., Alghi Mustika Luthfi, & Nurhaesanah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Candi Malindo Bangkit Kecamatan Sawangan Kota Depok. *KARIR Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 91–105. <https://doi.org/10.32493/karir.v3i2.44782>
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.