

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Unggul Widya Teknologi Lestari

Anita Cemerlang¹, Anwar Ramli², Abdi Akbar Idris³,
Siti Hasbiah⁴, Agung Widhi Kurniawan⁵,
Universitas Negeri Makassar

Fakultas Ekonomi Kampus UNM Gunung Sari Baru Jalan Raya Pendidikan
Korespondensi penulis: anitacemerlang18@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of motivation on employee performance; the influence of work discipline on employee performance; and the combined influence of motivation and work discipline on employee performance at PT. Unggul Widya Teknologi Lestari. The subjects of this study consist of 125 employees of PMKS Agri Baras at PT. Unggul Widya Teknologi Lestari. The data collection technique used was a questionnaire.*

Keywords: *motivation, work discipline, employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Unggul Widya Teknologi Lestari. Subyek penelitian ini terdiri dari 125 pegawai PMKS Agri Baras PT. Unggul Widya Teknologi Lestari. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi atau perusahaan, Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan, setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat menyikapi hal tersebut, maka akan berimpas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan.

Salah satu hal penting untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan adanya pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal. Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seorang pegawai dari apa yang harus dilaksanakan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja, maka dalam hal ini PT. Unggul Widya Teknologi Lestari juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai karena keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan potensi pegawai yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Usman (2013:276) motivasi merupakan kegiatan yang terdapat pada seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Menurut Hasibuan (2008:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah contoh sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Mangkunegara (2012:9) mengungkapkan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PMKS Agri Baras pada PT. Unggul Widya Teknologi Lestari dengan jumlah 125 maka peneliti mengambil 20% sampel yaitu sebanyak 25 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan 3(tiga) variabel, yaitu: motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), berfungsi sebagai variabel independen dan kinerja pegawai (Y), berfungsi sebagai variabel dependen. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner berisi pernyataan yang diajukan kepada pegawai untuk memperoleh informasi mengenai variabel-variabel yang ada dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 30 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Jika r hitung (untuk tiap pernyataan dapat dilihat pada kolom (Corrected Item – Total Correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka pernyataan dikatakan valid.

Tabel 1

Uji Validitas variabel Motivasi (X1)

No item	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
1	0,815	0,396	Valid
2	0,677	0,396	Valid
3	0,780	0,396	Valid
4	0,807	0,396	Valid
5	0,657	0,396	Valid
6	0,561	0,396	Valid
7	0,783	0,396	Valid
8	0,591	0,396	Valid
9	0,788	0,396	Valid
10	0,594	0,396	Valid

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS Ver. 25

Tabel 2

Uji Validitas variabel Disiplin Kerja (X2)

No item	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
1	0,584	0,396	Valid
2	0,773	0,396	Valid
3	0,686	0,396	Valid
4	0,685	0,396	Valid
5	0,614	0,396	Valid
6	0,752	0,396	Valid
7	0,579	0,396	Valid
8	0,625	0,396	Valid
9	0,737	0,396	Valid
10	0,728	0,396	Valid

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS Ver. 25

Tabel 3
Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

No item	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
1	0,627	0,396	Valid
2	0,782	0,396	Valid
3	0,895	0,396	Valid
4	0,598	0,396	Valid
5	0,765	0,396	Valid
6	0,819	0,396	Valid
7	0,733	0,396	Valid
8	0,782	0,396	Valid
9	0,781	0,396	Valid
10	0,757	0,396	Valid

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS Ver. 25

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat dipercaya untuk dilakukan pengujian selanjutnya. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 4
Uji Realibilitas

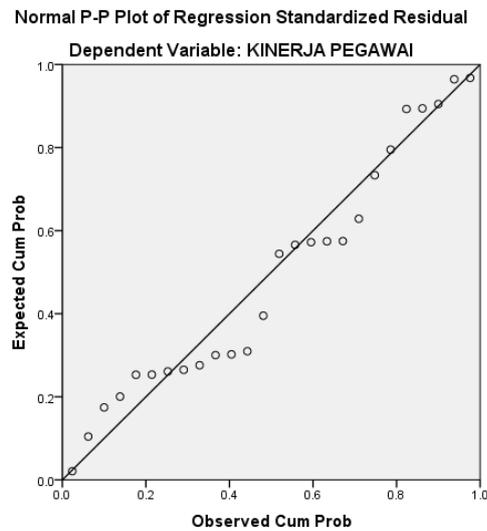
No	Variabel	Chronbach alpa	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,890	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,867	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,911	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS Ver. 25

Berdasarkan tabel 4 uji Relibilitas Variabel X1, X2, dan Y, yang mana hasil tersebut menunjukkan bahwa data berada diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber : SPSS Ver.25

Dari gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal pada model regresi. Hal ini karena dapat dibaca dari sebaran (titik-titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan sebaran titik-titik data yang searah di sepanjang diagonal.

b. Uji Linearitas

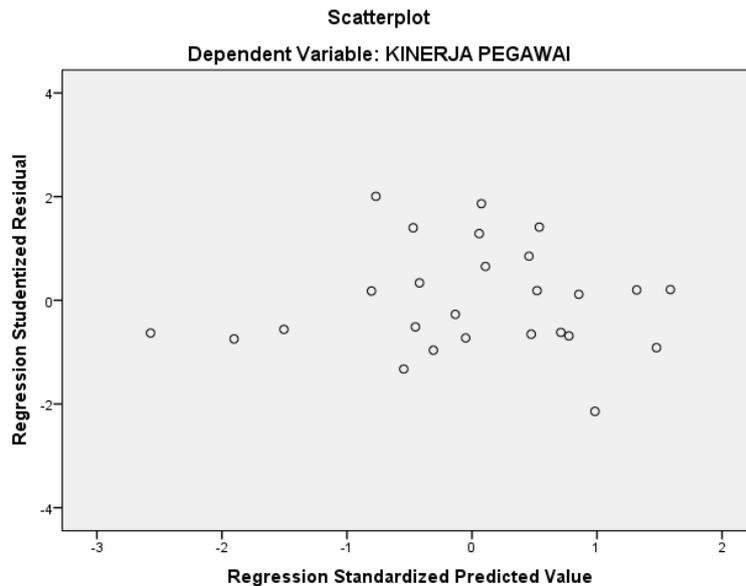
Berdasarkan uji linearitas variabel (X1) diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. sebesar $0,564 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang baik antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji linearitas variabel (X2) diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. sebesar $0,847 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang baik antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui dalam suatu model regresi apakah ditemukan korelasi yang tinggi antara variabel independen. Berdasarkan tabel hasil penelitian bahwa tidak terjadi gejala multi kolinearitas karena nilai tolerance 0.956 lebih dari 0.1 dan nilai VIF 1,046 lebih kecil dari 10.

d. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Sumber : SPSS Ver.25

Berdasarkan hasil gambar 2 uji heterokedastisitas diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) tidak terjadi heterokedastisitas karena nilai signifikan 0.261 dan 0.105 berada diatas 0.05.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 5

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0.744	0.554	0.515	3.490

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS Ver. 25

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil R Square yang diperoleh sebesar 0,554 yang berarti kemampuan variabel Motivasi dan Disiplin kerja, dalam menjelaskan Kinerja Pegawai adalah sebesar 55,4%, sementara sisanya 44,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.379	7.710		0.438	0.665
Motivasi	0.416	0.155	0.382	2.682	0.013
Disiplin Kerja	0.536	0.135	0.564	3.964	0.001

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS Ver. 25

Berdasarkan tabel 6 hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel di atas maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 3,379 jika tidak ada Motivasi dan Disiplin Kerja maka variabel Kinerja Pegawai nilainya tetap sebesar 3,379
- b_1 = koefisien regresi X_1 sebesar 0,416 maka setiap penambahan nilai 1% dapat meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,416 dengan anggapan X_2 nilainya tetap.
- b_2 = koefisien regresi X_2 sebesar 0,536 maka setiap penambahan nilai 1% dapat meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,536 dengan anggapan X_1 nilainya tetap.

6. Uji Hipotesis

a. Uji T

Berdasarkan hasil Uji T pada penelitian didapatkan hasil sebagai berikut:

- X_1 Motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,964 lebih besar dari t tabel yaitu 1,717 dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa X_1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
- X_2 Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,682 lebih besar dari t tabel yaitu 1,717 dan nilai signifikan sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa X_2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

b. Uji F

Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan nilai F hitung 14.299 lebih besar dari F tabel yaitu 3.44 dan probabilitas signifikan sebesar 0.000 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga variabel-variabel bebas yaitu Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Pembahasan

1. Motivasi ((X1)

Variabel motivasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,964 lebih besar dari t tabel yaitu 1,717 dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2. Disiplin Kerja (X2)

Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar hitung sebesar 2,682 lebih besar dari t tabel yaitu 1,717 dan nilai signifikan sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa X2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin disiplin pegawai maka akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

3. Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu untuk hipotesis yang berbunyi “motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai” dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- a) Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Unggul Widya Teknologi Lestari. Semakin tinggi dorongan motivasi yang dirasakan oleh pegawai maka akan membuat kinerja pegawai juga meningkat.
- b) Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Unggul Widya Teknologi Lestari. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka akan membuat kinerja pegawai juga meningkat.
- c) Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Unggul Widya Teknologi Lestari. Tingginya tingkat motivasi dan disiplin kerja pegawai maka akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat.

B. Saran

- a) Pada penelitian ini hanya membahas dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu motivasi dan disiplin kerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain untuk jangkauan yang lebih luas.
- b) Bagi pegawai PT. Unggul Widya Teknologi Lestari sebaiknya senantiasa meningkatkan kemampuan intelektual, maupun kemampuan interpersonal, untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal.

DAFTAR REFERENSI

- Hasibuan, Malayu S.P. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2012) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: RafikaAditama.
- Usman, H. (2013) *Manajemen teori, praktik dan riset pendidikan. Edisi 4.PT*
BumiAksara-Jakarta.