

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI SARANA AGRO MANDIRI (MSAM) KOTABARU

Saskiah, Hairul, Nurul Hasanah*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa aspek terkait kinerja karyawan di PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru, yaitu: (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh gabungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini yakni kuantitatif dengan pendekatan survei menggunakan kuesioner. Populasi penelitian terdiri dari karyawan PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru, dengan sampel sebesar 40 responden dan analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, (2) disiplin kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan (3) motivasi serta disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kata kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

Latar Belakang

Dalam sebuah industri yang beroperasi secara efektif pada suatu perusahaan, perdagangan, dan jasa, mereka akan memberikan upaya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan dalam berbagai kegiatan perusahaan sangat penting, dan pencapaian tujuan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, sumber daya, atau fasilitas mempunyai oleh, tetapi juga pada aspek sumber daya manusia.

PT. Multi Sarana Agro Mandiri mulai berdiri pada tahun 2016, dan memulai pembukaan lahan mulai dari LC (*Learn Clearing*), Penanaman, Perawatan hingga produksi. Perusahaan ini merupakan cabang dari EAS Group (Eshan Agro Sentosa) dan di naungio oleh Jhonlin Group. Saat ini Perusahaan tersebut sudah membuka lahan

seluas 15 ribu hektar dan LC seluas 10 ribu hektar. Perusahaan ini memiliki 4 *estate*, masing masing *estate* memiliki 5 *afdeeling*: *estate* gunung jambangan, *estate* gunung samiaran, *estate* gunung batu ladung, dan *estate* gunung semisir. Masing Masing *estate* di pimpin oleh Manager, mempunyai asisten kepala, 5 asisten *afdeeling*, dan memiliki karyawan sekitar 1000 orang di berbagai *afdeeling*.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Tahun 2024 PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru

Bulan	Jumlah HK	Cuti	Sakit	Jumlah Karyawan Tidak Hadir
Januari	26	2	7	9
Februari	26	4	6	10
Maret	26	3	4	7
April	26	3	9	12

Sumber: PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru (2024)



Berdasarkan Tabel 1 bahwa selama empat bulan terakhir jumlah tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami turun naik dari bulan januari 2024 sampai bulan april 2024. Tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi terjadi pada bulan april sebesar 12 karyawan dan tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan maret sebesar 7 karyawan. Hal tersebut dapat dijadikan tolak ukur untuk disiplin kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Randi Patriawan Staff HRD PT.Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru di peroleh informasi bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak disiplin, seperti datang bekerja dengan tidak tepat waktu dan penggunaan waktu yang kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Masalah yang timbul dalam aspek kinerja dipengaruhi oleh faktor motivasi, karena para karyawan tampak kurang antusias saat bekerja. Selain motivasi, disiplin kerja juga berperan sebagai penyebab masalah dalam kinerja karyawan, terlihat dari beberapa karyawan yang telah menerima surat peringatan akibat keterlambatan hadir di kantor. Dengan demikian, rendahnya motivasi dan disiplin kerja menjadi penyebab utama kurang optimalnya kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian terdahulu dari Fadli Nugraha dan Ella Sagala, 2017 "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon hasil penelitian menghasilkan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota

Cirebon". Dari penelitian Nur Avni. R, Hamida Nayati. U & Ika Ruhana, 2015 "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pattindo Malang hasil penelitian juga menghasilkan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pattindo Malang".

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Multi Saran Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru".

Studi Literatur

Motivasi

Menurut Sutrisno (2019) motivasi adalah hasil dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Untuk itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

Hasibuan (2016:146) "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Indikator menurut (Robbins, 2014): kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, Aktualisasi diri.

Menurut penelitian Dio Saputra & Jhon Fernos (2023) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Yayasan Ar Risalah Kota Padang. Hasil berbeda dari penelitian Rahmat Hidayat (2021) Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda

Indonesia. Artinya, Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja.

Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap hormat, menghargai, ketaatan dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menerapkannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi. Dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus menetapkan aturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan tertinggi dan pegawai terendah (Tyas & Sunuharyo, 2018).

Menurut Sutrisno (2017:96) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara dan octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: Ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab kerja, Melaksanakan tugas dan kewajiban.

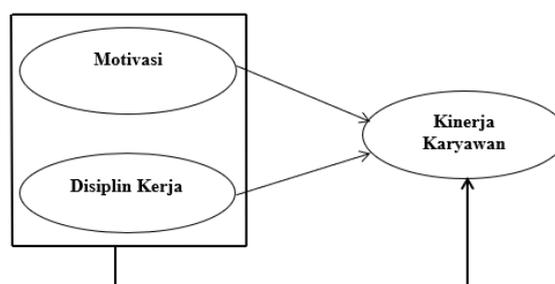
Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) "Kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi". Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan

produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya.

Menurut Wibowo (2017) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Menurut Robbins (2016) indikator-indikator kinerja karyawan terdiri atas: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Kerangka berpikir penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- H1 : Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru.
- H3 : Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Sugiyono

mengungkapkan (2017:8), Metode penelitian kuantitatif berakar pada filosofi positivisme dan bertujuan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu dengan cara mengumpulkan data menggunakan alat penelitian. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini dimulai pada Maret 2024 dan direncanakan selesai pada akhir Juni 2024, dilakukan di PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) yang terletak di Kota-baru.

Sugiyono mengungkapkan (2016:80), populasi yakni wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk diteliti dan disimpulkan. Populasi tidak hanya mencakup manusia, tetapi juga objek dan benda lain, serta karakteristik objek tersebut. Dalam penelitian ini, populasi meliputi seluruh karyawan PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru yang sebesar 40 orang. Sugiyono (2016:81) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang dipilih untuk mewakili populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan melalui sampling, di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel, yang dikenal sebagai sampling jenuh atau sensus. Jadi, dalam penelitian ini, tidak diperlukan penentuan sampel tambahan karena seluruh populasi, yaitu 40 karyawan, akan menjadi objek penelitian.

Uji instrumen yang digunakan 30 sampel menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Ghazali (2018:51) menjelaskan bahwa uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah kuesioner sah atau valid. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pernyataan yang ada di dalamnya dapat mengukur

dengan tepat apa yang ingin diukur. Selain itu, Ghazali (2018:54) menyatakan bahwa uji signifikan dilakukan dengan memeriksa hasil *output* SPSS, yang menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator dengan total skor konstruk harus signifikan. Oleh karena itu, indikator pertanyaan dianggap valid jika nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel, dan tidak valid jika sebaliknya. Menurut Ghazali (2018:45), uji reliabilitas dipakai buat menilai konsistensi kuesioner sebagai indikator variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel jika jawabannya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dengan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 imenunjukkan ireliabilitas.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuisisioner/angket. Data pendukung yang relevan dapat diperoleh dari Profil PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kota-baru, buku-buku terkait variabel penelitian, jurnal dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik, serta sumber dari internet atau situs web terkait objek penelitian. Teknik analisis data yang dibuat yakni analisis regresi linier berganda, yang berguna untuk memprediksi keadaan variabel dependen berdasarkan manipulasi atau perubahan nilai dua atau lebih variabel independen, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum melakukan analisis regresi berganda, penulis melakukan uji pendahuluan yang mencakup uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS versi 25.

Penelitian ini menggunakan beberapa uji asumsi klasik, meliputi pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas, pengujian autokorelasi, dan pengujian heteroskedastisitas. Pengujian normalitas bertujuan

untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Ghozali (2016), yang mengungkapkan bahwa normalitas dapat dinilai melalui histogram dan normal probability plot. Data dikatakan normal jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Jika distribusinya tidak normal, hasil uji statistik dapat terganggu. Uji normalitas dapat dijalankan oleh menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov *one-sample*; data dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dan tidak normal jika kurang dari 0,05.

Ghozali (2018), mengungkapkan uji multikolinieritas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antara variabel independen. Deteksi multikolinieritas bisa dilakukan dengan memeriksa nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dianggap baik jika *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10,00. Sebaliknya, *tolerance* di bawah 0,10 dan VIF di atas 10,00 menunjukkan adanya multikolinieritas.

Ghozali (2018:111) mengungkapkan bahwa pengujian autokorelasi digunakan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara galat pada periode sekarang dengan galat pada periode sebelumnya. Autokorelasi terjadi ketika pengamatan berurutan saling terkait. Model regresi yang baik tidak memiliki autokorelasi, yang dapat diuji menggunakan Durbin-Watson test. Perbandingan dilakukan antara nilai Durbin-Watson hitung (d) dan nilai Durbin-Watson tabel, yaitu batas atas (d_u) dan batas bawah (d_L).

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat ketidak-

samaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Menurut Ghozali (2018:142), heteroskedastisitas dapat dideteksi melalui pola pada *scatterplot* antara prediksi variabel independen (ZPRED) dan iresidual (SRESID). Jika terdapat pola tertentu seperti gelombang atau penyebaran yang tidak teratur, ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik tersebar secara acak tanpa pola yang jelas, heteroskedastisitas tidak terjadi.

Uji hipotesis yang diterapkan meliputi Uji t (parsial), Uji F (simultan), dan Uji Koefisien Determinan (R^2). Uji t digunakan untuk menilai apakah variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan secara individu terhadap variabel independen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kriteria pengujian yakni jika nilai signifikansi (sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima. Sebaliknya, jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak. Uji F bertujuan untuk mengevaluasi apakah pengaruh gabungan dari variabel-variabel independen, yaitu motivasi dan disiplin kerja, terhadap variabel independen, yaitu kinerja karyawan, signifikan. Kriteria pengujiannya yakni H_0 diterima dan H_a ditolak bila nilai F hitung $< F$ tabel, dan H_a diterima serta H_0 ditolak jika F hitung $> F$ tabel. Sementara itu, menurut Ghozali (2018:97), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel independen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dengan nilai yang lebih kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen sangat terbatas.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil

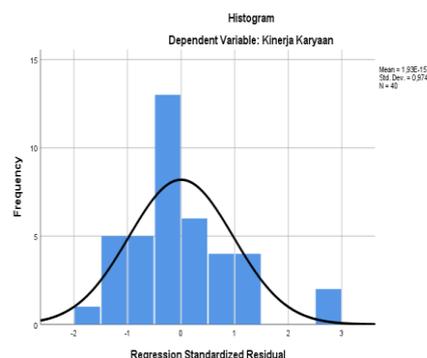
Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT.Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru dengan jumlah sampel 40 karyawan. Data diperoleh dari responden dengan cara survei langsung ke objek penelitian dengan cara membagikan langsung kepada responden yang berisi pernyataan. Dari 40 responden sebesar 32 atau 80% laki-laki dan 8 atau 20 % perempuan. Dari 40 responden yang paling dominan berdasarkan usia sebesar 20 atau 50% berusia 31-40 tahun. Dari 40 responden masa kerja yang paling dominan sebesar 24 atau 60% yang masa kerjanya 5-7 tahun.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden, yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai setiap variable yang diteliti. Untuk menguji kebenaran hipotesis, analisis regresi linier berganda akan diterapkan. Dalam analisis ini, akan dilakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat kepercayaan 95% atau signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$). Sebelum itu, variabel-variabel harus melalui serangkaian pengujian, yaitu uji instrumen dan uji asumsi klasik, menggunakan aplikasi SPSS 25.

Berdasarkan hasil *output* SPSS diperoleh hasil bahwa berdasarkan uji validitas, maka variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variable dinyatakan reliabel.

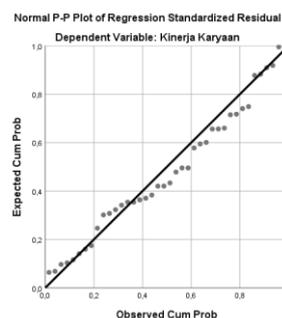
Untuk menguji asumsi klasik, evaluasi normalitas dapat dijalankan oleh memeriksa bentuk distribusi data melalui histogram atau *normal probability plot*. Dalam histogram, data dianggap berdistribusi normal jika berbentuk lonceng, sedangkan dalam *normal probability plot*, data

dikatakan normal jika sebarannya mengikuti garis diagonal. Uji normalitas distribusi juga dapat dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov satu sampel. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka sebaran residual dari persamaan regresi berganda dapat dianggap mengikuti distribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data Diolah (2024)



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>	
N		40	
Normal Parmeter		Mean	0,0000000
		Std. Deviation	3,77101781
Most Extreme Differences	Absolute	0,105	
	Positive	0,105	
	Negative	-0,071	
Test Statistic		0,105	
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200	

Sumber: Data Diolah (2024)

Pengujian asumsi multikolinearitas dapat dijalankan oleh menilai nilai *tolerance* yang seharusnya lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang idealnya kurang dari 10,00. Apabila

nilai *tolerance* berada di bawah 0,10 dan nilai VIF melebihi 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	0,822	1,216
Disiplin Kerja (X2)	0,822	1,216

Sumber: Data Diolah (2024)

Untuk menguji asumsi autokorelasi, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai *d* hitung sebesar 2,317. Untuk menentukan apakah terdapat gejala autokorelasi, nilai *d* hitung dibandingkan dengan nilai *d* pada tabel Durbin-Watson dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan jumlah variabel independen 2 ($k=2$). Berdasarkan Tabel 3, nilai *dL* adalah 1,3908 dan *dU* adalah 1,6000. Dengan kriteria pengujian $dU < d < 4 - dU$ atau $1,6000 < 2,317 < 2,4$, dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif maupun negatif, karena nilai *d* lebih besar dari *dU* dan lebih kecil dari $4 - dU$.

Kriteria untuk menguji asumsi heteroskedastisitas adalah, jika titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka nol pada

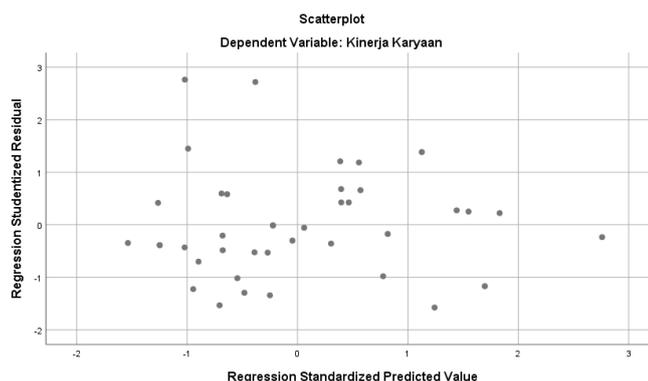
sumbu Y tanpa membentuk pola yang jelas, maka hasil kesimpulannya bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

Untuk mengkaji kebenaran hipotesis bisa dipakai dengan analisis regresi linier berganda seperti ditampilkan pada Tabel 4. Berdasarkan hasil uji regresi sehingga didapatkan persamaan regresi linier berganda.

$$Y = 14,170 + 0,409 X1 + 0,243 X2$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa

- Nilai konstanta sebesar 14,170 menunjukkan keadaan di mana variabel kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh variabel lain, yaitu motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Artinya, tanpa adanya variabel independen, kinerja karyawan tetap tidak berubah.
- Koefisien regresi X1 sebesar 0,409 menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,409, dengan asumsi variabel lainnya tetap.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,170	6,687		2,119	0,041
Motivasi	0,409	0,159	0,391	2,569	0,014
Disiplin Kerja	0,243	0,151	0,245	2,607	0,016

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 5. Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	166,883	2	83,442	7,701	0,002
Residual	400,892	37	10,835		
Total	567,775	39			

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimates</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,542	,294	,256	3,292	2,317

Sumber: Data Diolah (2024)

- Koefisien regresi X2 sebesar 0,243 menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, setiap kenaikan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,243, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Hipotesis pertama diuji menggunakan uji parsial, yang bertujuan untuk menilai signifikansi variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) secara individual. Uji ini dijalankan oleh membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka pengaruh variabel independen dianggap signifikan. Nilai t tabel ditentukan dengan menggunakan tabel distribusi t pada tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $n - k$, sehingga dalam kasus ini $df = 40 - 2 = 38$ dan t tabel yang diperoleh yakni 2,02439, dibulatkan menjadi 2,024.

Penelitian ini memiliki nilai t-tabel sebesar 2,024. Hasil kesimpulannya Tabel 4 adalah sebagai berikut ini. H1 yang berbunyi Motivasi secara individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru. Dengan nilai signifikansi 0,014 yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung 2,569 yang lebih besar dari 2,024, maka H1 diterima, yang menunjukkan

adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X1) dan kinerja karyawan (Y).

H2 yang berbunyi Disiplin Kerja secara individual mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan di PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru. Nilai signifikansi 0,016 yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung 2,607 yang lebih besar dari 2,024, menunjukkan bahwa H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Uji Secara Simultan

Uji ini dijalankan oleh membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. F tabel yang digunakan yakni $F(2; 38) = 3,24$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikan untuk pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan yakni 0,002, yang lebih kecil dari 0,05. Karena nilai F hitung yaitu 7,701 lebih besar daripada F tabel 3,24, maka H0 ditolak. Dengan demikian, hasil kesimpulannya bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai R square 0,294 atau 29,4%, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel motivasi dan dis-

plin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29,4% dan sisanya yakni variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan dari perhitungan dan analisa sebelumnya, analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS 25, maka digunakan pembahasan berikut ini:

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terhadap variabel motivasi, peneliti menemukan bahwa sebagian atau jawaban yang paling dominan pada karyawan PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru setuju bahwa motivasi pada kinerja karyawan yang diteliti peneliti ini sudah baik, terlihat dari jawaban 10 pernyataan yang mewakili motivasi yang menggambarkan baik dan buruknya PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru. Seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 5 indikator yang diangkat oleh peneliti dalam penelitian ini. Indikator tersebut antara lain adalah fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Berdasarkan hasil penelitian secara individu pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,569 > 2,024$. Menunjukkan bahwa motivasi secara individu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru. Menurut Mangkunegara (2017:76) mengemukakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Diperkuat dengan

penelitian terdahulu dari Wulandari (2017) dengan hasil penelitiannya yaitu secara individu motivasi berdampak terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Hasil ini didukung juga oleh penelitian sebelumnya Nugraha dan Sagala (2017) yang mendapatkan hasil bahwa ada dampak antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian ini variabel disiplin kerja, peneliti menemukan bahwa sebagian atau jawaban yang paling dominan pada karyawan PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru setuju bahwa disiplin kerja pada kinerja karyawan yang diteliti peneliti ini sudah baik, terlihat dari jawaban 10 pernyataan yang mewakili disiplin kerja yang menggambarkan baik dan buruknya PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru. Seluruh pernyataan adalah penjabaran dari empat indikator yang diangkat peneliti dalam penelitian tersebut. Indikatornya yaitu ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab kerja, melaksanakan tugas dan kewajiban.

Berdasarkan hasil penelitian secara individu pada penelitian tersebut menghasilkan hipotesis 2 diterima dengan nilai signifikan $0,016 < 0,05$ dan nilai T hitung $2,607 > 2,024$. Berarti menunjukkan bahwa disiplin kerja secara individu berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru, Menurut Sutrisno (2017:96) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang ber-

laku disekitarnya, disiplin karyawan yang bagus berarti mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang tidak baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Diperkuat dari penelitian terdahulu Wulandari (2017) dan hasil penelitian menghasilkan secara individu disiplin kerja juga berdampak terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Nugraha dan Sagala (2017). Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh terhadap motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian ini pada variabel kinerja karyawan, menemukan bahwa sebagian atau jawaban yang paling dominan pada karyawan PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru setuju bahwa kinerja karyawan yang diteliti peneliti ini sudah baik, terlihat dari jawaban 10 pernyataan yang mewakili kinerja karyawan yang menggambarkan baik dan buruknya PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru. Seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 5 indikator yang diangkat oleh peneliti dalam penelitian ini. Indikator tersebut antara lain adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Berdasarkan hasil penelitian secara bersamaan pada penelitian tersebut menghasilkan hipotesis 3 diterima dan nilai signifikannya $0,002 < 0,05$ dan nilai F hitung $7,701 > 3,24$. Hal tersebut menandakan motivasi dan disiplin kerja secara bersama berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multi Sarana

Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru dengan pengaruh sebesar 29,4%.

Dapat dilihat pada penelitian tersebut motivasi ialah faktor yang sangat penting dalam memberikan dorongan karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang bagus pada PT. Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru agar dapat menghasilkan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi juga sangat penting bagi kedisiplinan kerja karyawan karena semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi disiplin kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin rendah kinerja karyawan. Jadi, bisa dikatakan motivasi dan disiplin kerja ada keterkaitan untuk memberi pengaruh pada kinerja karyawan, yang artinya variabel motivasi dan disiplin kerja memberikan dampak secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan semakin baik motivasi dan disiplin kerja pada perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (2017), Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari pencapaian atau hasil kerja. Diperkuat dengan penelitian terdahulu dari Wulandari (2017) yang menghasilkan penelitian tersebut bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Hasil ini didukung juga penelitian sebelumnya oleh Nugraha dan Sagala (2017) mendapatkan dampak bagi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon.

Kesimpulan

Dari hasil tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Sarana Agro Mandiri

(MSAM) Kotabaru, maka hasil kesimpulannya sebagai berikut ini.

1. Motivasi secara individu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru.
2. Disiplin kerja secara individu juga memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru.
3. Secara bersamaan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM) Kotabaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adah, A. T. A., Agung, S. A., & Bimo, W. A. B. 2023. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Yusindo Anggara Tama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(2), 108-124.
- Amanda, C. D., & Praptoyo, S. (2023). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah dan Belanja Daerah terhadap Kinerja Keuangan Daerah. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 12(5).
- Ardista, R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT.Langit Membiru Wisata Bogor. *Jurnal Parameter*, 6(1), 38-49.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105-115.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Herawati, H., & Mulyani, D. (2016). Pengaruh kualitas bahan baku dan proses produksi terhadap kualitas produk pada UD. Tahu Rosydi Puspan Maron Probolinggo. *UNEJ e-Proceeding*, 463-482.
- Ishaya, S. R. 2017. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Arka Mahesa Pratama di Jakarta selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 94-107.
- Kurniawan, J. A., & Nawawi, M. T. 2020. Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 723-729.
- Lestari, A. D., & Hidayat, I. 2019. Pengaruh kualitas pelayanan, harga, dan kepercayaan terhadap kepuasan pelanggan pada PT.Globat Jet Express (J&T) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(7).
- Oscar, B., & Sumirah, D. 2019. Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra international TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung. *Pro mark*, 9(1).
- Putri, G. A. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mandiri Inter-nusa di Tangerang. Tesis Doktoral. Universitas Buddhi Dharma).