



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Terminalindo Jakarta Utara

The Influence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance in PT World Terminalindo North Jakarta

Dewi Sulaeha^{1*}, Muhammad Gandung²

^{1,2}Manajemen S-1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Email : dewiangelia01@gmail.com^{1*}, gandungmuhammad12@gmail.com²

Article history :

Received : 08-02-2025

Revised : 09-02-2025

Accepted : 11-02-2025

Published: 14-02-2025

Abstract

This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT. World Terminalindo North Jakarta, either partially or simultaneously. This research uses quantitative methods, the population in this research is employees of PT. World Terminalindo North Jakarta as many as 60 people. The data collection methods used are observation and questionnaires, this research uses descriptive analysis methods and quantitative analysis, multiple linear regression techniques, correlation coefficient analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination analysis. The results of this research concluded that there is an influence between motivation on employee performance where $t_{count} > t_{table}$, the influence of work discipline on employee performance with $t_{count} > t_{table}$, and between motivation and work discipline a simultaneous effect on employee performance with $t_{count} > t_{table}$. From the results of the regression analysis, the multiple linear regression equation $Y = 0.015 + 0.611 X_1 + 0.404 X_2$ is obtained. From the hypothetical test and determination analysis, the results showed that motivation partially had a significant effect on employee performance, the contribution of influence was 66.0%, while 34.0% was influenced by other variables. Partial work discipline has a significant effect on employee performance, the influence contribution is 57.3% while 42.7% is influenced by other variables. Simultaneously, motivation and work discipline have a significant effect on employee performance at PT. World Terminalindo North Jakarta was 73.4% while 26.6% was influenced by other variables not discussed in this research.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. World Terminalindo Jakarta Utara baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. World Terminalindo Jakarta Utara sebanyak 60 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner, penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif teknik regresi linear berganda, analisis koefisiensi korelasi, uji hipotesis, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang mana $t_{hitung} > t_{tabel}$, pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan



antara motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung > t tabel. Dari hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 0,015 + 0,611 X_1 + 0,404 X_2$. Dari uji hipotetis dan analisis determinasi diperoleh hasil bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kontribusi pengaruh sebesar 66,0%, sedangkan 34,0% dipengaruhi oleh variabel lain. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kontribusi pengaruh sebesar 57,3% sedangkan 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. World Terminalindo Jakarta Utara sebesar 73,4% sedangkan 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam suatu perusahaan yang berperan sebagai penggerak utama dalam menghadapi persaingan bisnis. Menurut Nugraha (2021:96), sumber daya manusia yang unggul adalah karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan perusahaan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan disiplin kerja.

PT World Terminalindo Jakarta Utara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa pemanduan dan penundaan kapal. Kinerja karyawan di perusahaan ini dinilai menggunakan standar penilaian yang telah ditetapkan. Berikut adalah standar penilaian kinerja karyawan PT World Terminalindo:

Tabel 1. Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT World Terminalindo Tahun 2023

No.	Kategori	Keterangan
1.	90%-100%	Sangat Baik (SB)
2.	80%-89%	Baik (B)
3.	70%-79%	Cukup (C)
4.	60%-69%	Rendah (R)
5.	≤ 60%	Sangat Rendah (SR)

Sumber: PT World Terminalindo (2023)

Berdasarkan laporan tahunan PT World Terminalindo, terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang berada dalam kategori "Cukup" atau "Rendah". Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan PT World Terminalindo periode 2019-2023.

Tabel 2. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT World Terminalindo Periode 2019-2023

Indikator Kinerja	2019	2020	2021	2022	2023	Target
Kualitas	82%	82%	81%	87%	91%	100%
Kuantitas	85%	78%	78%	83%	86%	100%
Waktu	89%	87%	81%	91%	88%	100%
Penekanan Biaya	92%	89%	87%	88%	88%	100%
Pengawasan	86%	83%	82%	86%	79%	100%
Hubungan Antar Karyawan	84%	92%	81%	86%	86%	100%

Sumber: HRD PT World Terminalindo (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 didapatkan hasil kinerja karyawan periode 2019-2023, menunjukkan bahwa terdapat beberapa aspek kinerja karyawan yang masih memerlukan peningkatan, khususnya dalam indikator kuantitas dan pengawasan. Motivasi dan disiplin kerja menjadi faktor penting



dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan pra-survei yang dilakukan terhadap 60 karyawan PT World Terminalindo, diperoleh tanggapan mengenai motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 3. Persentase Hasil Pra Survey Dengan Menggunakan Indikator Motivasi Bekerja PT World Terminalindo 2024

No.	Pertanyaan Kuesioner Indikator Motivasi Bekerja	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah Gaji yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kebutuhan hidup sehari-hari?	50	83,33%	10	16,67%
2.	Apakah Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan tepat waktu?	58	96,67%	2	3,33%
3.	Apakah Saya dalam bekerja diperusahaan ini merasa aman karena adanya jaminan dari perusahaan?	45	75,00%	15	25,00%
4.	Apakah Jaminan sosial yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada saya sesuai dengan peraturan pemerintah?	56	93,33%	4	6,67%
5.	Apakah Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan?	40	66,67%	20	33,33%
6.	Apakah Pemimpin saya memperlakukan saya dengan baik dan memberikan dukungan dalam bekerja?	45	75,00%	15	25,00%
7.	Apakah Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan?	50	83,33%	10	16,67%
8.	Apakah Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan?	48	80,00%	12	20,00%
9.	Apakah Saya selalu berusaha menjadi diri yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan sebagai tugas dan tanggung jawab?	50	83,33%	10	16,67%
10.	Apakah Saya selalu memberikan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan?	50	83,33%	10	16,67%

Sumber: Data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa termotivasi, terutama dalam aspek pemberian gaji tepat waktu, jaminan sosial, dan pemberian bonus atas hasil kerja. Namun, masih terdapat aspek seperti penghargaan dan dukungan pimpinan yang perlu ditingkatkan untuk lebih memotivasi karyawan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Berdasarkan data absensi karyawan PT World Terminalindo periode 2019-2023, tingkat kehadiran karyawan mengalami fluktuasi.

Tabel 4. Data Absensi Karyawan PT World Terminalindo Periode 2019-2023

Bulan	2019				2020				2021				2022				2023			
	I	S	A	JK	I	S	A	JK	I	S	A	JK	I	S	A	JK	I	S	A	JK
Jan	4	3	0	58	1 4	6	0	58	5	1	0	62	3	4	0	62	3	0	0	60
Feb	5	1	0		1 7	3	0		1	0	0		4	2	0		3	2	0	
Mar	6	4	0		5	3	0		3	0	0		4	0	0		6	1	0	
Apr	7	3	0		2	0	0		4	1	0		3	0	0		3	0	0	
Mei	1	7	0		2	1	0		3	1	0		2	1	0		2	1	0	
Jun	5	3	0		1	1	0		5	2	0		4	0	0		3	0	0	
Jul	7	6	0		2	0	0		1	1	0		2	3	0		0	3	0	
Agu	2	4	0		2	0	0		2	0	0		3	3	0		5	1	0	
Sep	6	4	0		3	1	0		3	2	0		2	1	0		2	2	0	
Okt	6	0	0		1	0	0		2	1	0		3	1	0		2	2	0	
Nov	5	1	0		1	0	0		2	1	0		4	0	0		2	0	0	
Des	1	4	0		3	0	0		3	3	0		3	0	0		1	3	0	
Total	5 5	4 0	0	5 3	1 5	0	3 4	1 3	0	3 7	1 5	0	3 2	1 5	0					

Sumber: HRD PT World Terminalindo (2024)



Keterangan:

I : Izin
S : Sakit
A : Alfa
JK : Jumlah Karyawan

Berdasarkan hasil data pada tabel 1.4 tingkat izin dan sakit karyawan masih cukup tinggi, sehingga perlu adanya kebijakan yang dapat meningkatkan kedisiplinan dalam kehadiran kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT World Terminalindo Jakarta Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif.

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*), dan penelitian lapangan (*field research*). Dimana penelitian kepustakaan ini dilakukan dengan cara literatur jurnal serta bahan buku bacaan lainnya yang relevan dengan masalah penelitian. Penelitian lapangan dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung ke di PT. World Terminalindo Jakarta Utara yang dijadikan objek penelitian untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

2. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:203), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, dengan kata lain instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Ghazali (2017:47) berpendapat reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pada variabel residual atau pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:160) “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal, jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya”.

d. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghazali (2017:105), berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

e. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2018:141) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.



- f. Uji Regresi
Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier, satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.
- g. Uji Koefisien Korelasi
Uji koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat baik secara parsial maupun simultan.
- h. Uji Koefisien Determinasi
Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”.
- i. Uji Hipotesis
Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Validitas pada Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Hasil
1	Saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.	0,519	0,254	Valid
2	Lingkungan kerja mendukung motivasi saya.	0,746	0,254	Valid
3	Saya mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan prestasi kerja.	0,821	0,254	Valid
4	Saya merasa bahwa pekerjaan saya dihargai oleh atasan.	0,764	0,254	Valid
5	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan di tempat kerja.	0,817	0,254	Valid
6	Saya merasa memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan.	0,531	0,254	Valid
7	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan.	0,452	0,254	Valid
8	Saya percaya bahwa kontribusi saya penting bagi perusahaan.	0,748	0,254	Valid
9	Saya mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja untuk mencapai tujuan.	0,739	0,254	Valid
10	Saya berpartisipasi aktif dalam program pengembangan karyawan di perusahaan.	0,712	0,254	Valid

Sumber data diolah SPSS 24

Dari tabel 5 di atas, variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai r_{hitung} berada diatas angka 0,254 maka semua pernyataan dapat dinyatakan valid. Untuk itu setiap butir pertanyaan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini.



Tabel 6. Hasil Validitas pada Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Kuesioner	Rhitung	Rtabel	Hasil
1	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja.	0,707	0,254	Valid
2	Saya mematuhi semua peraturan dan prosedur di tempat kerja.	0,748	0,254	Valid
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.	0,719	0,254	Valid
4	Saya tidak pernah melanggar kebijakan perusahaan.	0,783	0,254	Valid
5	Saya berkomitmen untuk meningkatkan disiplin kerja.	0,774	0,254	Valid
6	Saya mengikuti jam kerja yang telah ditentukan.	0,741	0,254	Valid
7	Saya menyusun rencana kerja harian dan menaatinya.	0,844	0,254	Valid
8	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.	0,56	0,254	Valid
9	Saya sering memberikan laporan yang akurat dan tepat waktu.	0,639	0,254	Valid
10	Saya menghindari melakukan pekerjaan lain saat jam kerja.	0,712	0,254	Valid

Sumber data diolah SPSS 24

Dari tabel 6 di atas, variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai rhitung berada di atas angka 0,254 maka semua pernyataan dapat dinyatakan valid. Untuk itu setiap butir pertanyaan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Validitas pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	Rhitung	Rtabel	Hasil
1	Saya merasa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	0,841	0,254	Valid
2	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektivitas bekerja	0,817	0,254	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan	0,767	0,254	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,877	0,254	Valid
5	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik	0,757	0,254	Valid
6	Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam bidang saya	0,904	0,254	Valid
7	Saya memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya	0,888	0,254	Valid
8	Saya bersedia memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	0,853	0,254	Valid
9	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti.	0,833	0,254	Valid
10	Saya mempunyai pemahaman yang baik pada setiap langkah pekerjaan	0,738	0,254	Valid

Sumber data diolah SPSS 24

Dari tabel 7 di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai rhitung berada di atas angka 0,254 maka semua pernyataan dapat dinyatakan valid. Untuk itu setiap butir pertanyaan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini.



b. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,867	10

Sumber data diolah SPSS 24

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa pernyataan menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dalam kuesioner memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,867 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan uji reliabilitas ini dapat diterima (reliabel) dan baik sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 9. Hasil Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,895	10

Sumber data diolah SPSS 24

Berdasarkan tabel 9 dapat disimpulkan bahwa pernyataan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) dalam kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,895 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan uji reliabilitas ini dapat diterima (reliabel) dan baik sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 10. Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,947	10

Sumber data diolah SPSS 24

Berdasarkan tabel 10 dapat disimpulkan bahwa pernyataan menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,947 yang mana lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan uji reliabilitas ini dapat diterima (reliabel) dan baik sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji Normalitas

Tabel 11. Hasil Pengujian Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		60
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.00
	<i>Std. Deviation</i>	3.149
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.084
	<i>Positive</i>	0.047
	<i>Negative</i>	-0.084
<i>Test Statistic</i>		0.084
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.200

a. Test distribution is Normal.

Sumber data diolah SPSS 24



Berdasarkan tabel 11 diatas, dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,200 > 0,05$. Jadi variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Hasil Pengujian Multikolinearitas

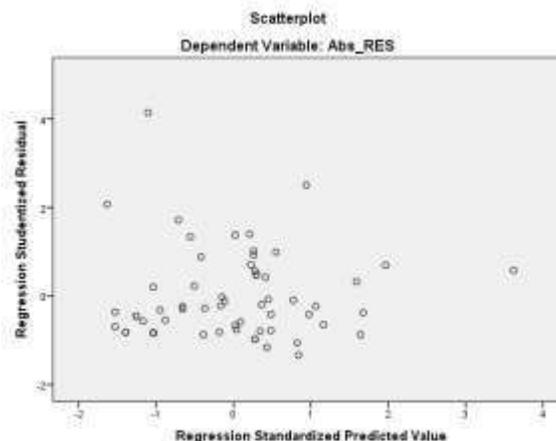
<i>Coefficients^a</i>							
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>(Constant)</i>	0,015	3,512		0,004	0,997		
Motivasi	0,611	0,104	0,553	5,885	0,000	0,527	1,897
Disiplin Kerja	0,404	0,101	0,376	4,001	0,000	0,527	1,897

a. Variabel terikat: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.12 diperoleh nilai tolerance variabel motivasi dan disiplin kerja sebesar 0,527 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) motivasi dan disiplin kerja sebesar 1,897 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian variabel motivasi dan disiplin kerja ini tidak ada gangguan multikolinearitas.

e. Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 1 di atas terlihat bahwa titik-titik pada grafik scatter plot menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

f. Uji Regresi Linear

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	5,592	3,617		1,546	0,128
Motivasi	0,897	0,085	0,812	10,061	0,000

a. Variabel terikat: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 24



Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan motivasi, seperti pemberian insentif, pengakuan atas prestasi, serta lingkungan kerja yang mendukung, dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	8,035		
	Disiplin Kerja	0,814	0,092	0,757	8,818	0,000

a. Variabel terikat: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil analisis, disiplin kerja juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini menegaskan bahwa kedisiplinan, seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, merupakan faktor penting dalam mencapai efektivitas kerja dan kesuksesan organisasi.

Tabel 15. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	0,015		
	Motivasi	0,611	0,104	0,553	5,885	0,000
	Disiplin Kerja	0,404	0,101	0,376	4,001	0,000

a. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 24

Nilai konstanta pada persamaan sebesar 0,015 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 0,015 atau Tidak Ada.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X₁) adalah 0,611 bernilai positif, sehingga jika motivasi mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,611.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₂) adalah 0,404 bernilai positif, sehingga jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,404.

g. Uji Koefisien Korelasi

Nilai koefisien korelasi motivasi sebesar 0,812 artinya hubungan variabel motivasi terhadap Kinerja karyawan memiliki tingkat pengaruh **sangat kuat** berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,800 - 1,000.



Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Correlations</i>			
		Disiplin	Kinerja Karyawan
Motivasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,812
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	0,812	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	N	60	60

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 24

Nilai koefisien korelasi disiplin kerja sebesar 0,757 artinya hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat pengaruh yang **kuat** berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,600 - 0,799.

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Correlations</i>			
		Disiplin	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,757
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	0,757	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	N	60	60

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 24

Nilai koefisien korelasi motivasi dan disiplin kerja sebesar 0,857 artinya hubungan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,800 – 1,000.

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<i>Model Summary</i>									
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>				
					<i>R Square Change</i>	<i>F Change</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig. F Change</i>
1	0,857 ^a	0,734	0,725	3,203	0,734	78,733	2	57	0,000

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

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 24

h. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh R Square sebesar 0,660 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh kuat terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66,0% atau 0,660.



Tabel 19. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,812 ^a	0,660	0,654	3,594

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data Diolah SPSS 24

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh R Square sebesar 0,573 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,3% atau 0,573.

Tabel 20. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,757 ^a	0,573	0,565	4,026

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS 24

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh R Square sebesar 0,734 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 73,4% atau 0,734.

Tabel 21. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,857 ^a	0,734	0,725	3,203

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

Sumber: Data Diolah SPSS 24

i. Uji Hipotesis

Tabel 22. Hasil Uji-t Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,592	3,617		1,546	0,128
Motivasi	0,897	0,085	0,812	10,061	0,000

a. Variabel terikat: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 24

Nilai t hitung > t tabel atau (10,061 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini



menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. World Terminalindo Jakarta Utara.

Tabel 23. Hasil Uji-t Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,035	4,069		1,975	0,053
	Disiplin Kerja	0,814	0,092	0,757	8,818	0,000

a. Variabel terikat: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 24

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,818 > 2,002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. World Terminalindo Jakarta Utara.

Tabel 24. Hasil Uji F Secara Simultan Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1615,429	2	807,715	78,733	0,000
	Residual	584,754	57	10,259		
	Total	2200,183	59			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah SPSS 24

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(78,733 > 3,160)$, hal ini juga diperkuat dengan $\rho\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. World Terminalindo Jakarta Utara.

2. Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang baik cenderung bekerja lebih produktif. Pemberian insentif, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan pengembangan diri dapat meningkatkan semangat kerja.

Selain itu, disiplin kerja juga menjadi faktor kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Kedisiplinan yang tinggi memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Perusahaan perlu menerapkan kebijakan kedisiplinan yang jelas untuk meningkatkan kepatuhan terhadap aturan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang belum dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan



dengan cara memberikan penghargaan atas pencapaian, menyediakan program pelatihan, dan meningkatkan sistem evaluasi kinerja guna memperkuat motivasi dan disiplin kerja di lingkungan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,061 > 2,002)$ demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. World Terminalindo Jakarta Utara. Hal tersebut juga diperkuat nilai $\rho < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Angka koefisien determinasi sebesar 0,660 yang berarti motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66,0% sedangkan $(100-66,0\%) = 34,0\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $(8,818 < 2,002)$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. World Terminalindo Jakarta Utara. Diperkuat juga oleh nilai $\rho < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Angka koefisien determinasi sebesar 0,573 yang berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 57,3% sedangkan $(100-57,3\%) = 42,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji f dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ $(78,733 > 3,160)$, Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Angka koefisien determinasi sebesar 0,734 yang berarti motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. World Terminalindo Jakarta Utara sebesar 73,4%, sedangkan 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 0,015 + 0,611 X_1 + 0,404 X_2$ yang dimana bernilai positif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pamulang, PT. World Terminalindo, serta dosen pembimbing atas bimbingan dan dukungannya dalam penyelesaian penelitian ini. Terima kasih juga kepada keluarga dan rekan-rekan atas motivasi serta dukungan yang diberikan. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Afifuddin. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.



- Aisyah, S., Wibowo, D., & Hartono, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur, PT Mekar Jaya, Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(3), 78-92. P-ISSN: 2345-6789, E-ISSN: 9876-5432.
- Andi Supangat. 2015. *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat, Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III, Medan. *Open Jurnal Humaniora*, 4(1), 106-119. P-ISSN: 2684-275, E-ISSN: 2548-585.
- Gandung, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Makmur, Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 3(2), 50-65. P-ISSN: 1234-5678, E-ISSN: 8765-4321.
- Gandung, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Negara, Surabaya. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 4(1), 20-35. P-ISSN: 2345-6789, E-ISSN: 9876-5432.
- Gandung, M. (2021). Dampak Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Agung Jaya, Bandung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(3), 75-90. P-ISSN: 3456-7890, E-ISSN: 8765-4321.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Kedelapan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hapsari, L., Rahman, F., & Maharani, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Teknologi, PT Inovasi Tech, Bandung. *Jurnal Teknologi dan Inovasi*, 8(2), 25-40. P-ISSN: 4567-8901, E-ISSN: 6543-2109.
- Hasibuan S.P. Malayu. (2017). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Sri. H., dan Adi. M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2: 247-258
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthfiah, M. F. 2017. *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus*. Sukabumi: CV Jejak
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muna, Nailul., Isnowati, Sri. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5 (2), 1119-1130. DOI :
- Nugraha, Surya. (2021). Pengaruh budaya organisasi, Kualitas sumberdaya manusia, Motivasi, Dan disiplin terhadap kinerja karyawan (Studi Pada North Wing Canggung Resort). *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia*, 5 (2), 95-102.



- Nurhadi, A., Sari, R., & Santosa, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa, PT Serba Usaha, Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 35-50. P-ISSN: 1234-5678, E-ISSN: 8765-4321.
- Purnama, R., Fitriani, I., & Basri, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit, RS Harapan Kita, Jakarta. *Jurnal Kesehatan dan Manajemen*, 6(1), 45-60. P-ISSN: 3456-7890, E-ISSN: 8765-4321.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Salsabila, Andia., Suryawan, Ian. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8 (1), 1-12. DOI prefix 10.37905
- Soejarminto, Yos., Hidayat, Rahmat. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 6 (1), 22-32.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono (2016 : 88). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung.
- Sugiyono. (2017 : 87) *metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung..
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Yusuf, S. A., & Khasanah, U. (2019). Kajian literatur dan teori sosial dalam penelitian. *Metode penelitian ekonomi syariah*, 80, 1-23.
- Wibowo, R., Indah, F., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Widjaja, Yani., Ginanjar, Adnan. (2022). Pengaruh Kepemimpinandan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sain Manajemen*, 4 (1), 47-56