

## Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Dua Surabaya

Elkana Andre Saputro<sup>1</sup>, Drs. Suharyanto<sup>2</sup>

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>1,2</sup>

Email: [elkanaandresaputro@gmail.com](mailto:elkanaandresaputro@gmail.com)<sup>1</sup>, [suhariyanto@unipasby.ac.id](mailto:suhariyanto@unipasby.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana motivasi dan kedisiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Nusa Dua Surabaya. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Dua Surabaya. Hal ini didukung oleh hasil uji simultan (Uji F) dan uji parsial (Uji t), yang menunjukkan signifikansi dari kedua variabel bebas, sesuai dengan hipotesis. Secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh simultan antara motivasi dan kedisiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Dua Surabaya.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This research aims to evaluate how motivation and work discipline affect employee performance at PT Nusa Dua Surabaya. Data were collected through distributing questionnaires to 40 respondents using a quantitative descriptive approach. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that motivation and work discipline partially and simultaneously influence employee performance at PT Nusa Dua Surabaya. This is supported by the results of simultaneous testing (F test) and partial testing (t test), which show the significance of both independent variables, in line with the hypothesis. Partially, motivation has a positive effect on employee performance, and discipline has a positive effect on employee performance. The conclusion of this study is the simultaneous influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Nusa Dua Surabaya.*

**Keywords:** Motivation, Discipline, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan dinamis, kunci keberhasilan perusahaan tidak hanya terletak pada infrastruktur yang kuat atau strategi bisnis yang tepat, tetapi juga pada kemampuan karyawan untuk mempertahankan tingkat kinerja yang optimal. Dalam upaya untuk mencapai tujuan ini, faktor-faktor seperti motivasi dan kedisiplinan memainkan peran yang sangat penting. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai hasil terbaik, sementara kedisiplinan memastikan bahwa mereka menjaga konsistensi dan ketepatan dalam melakukan tugas-tugas mereka.

Penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan saling terkait dan berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Namun, meskipun banyak penelitian telah dilakukan tentang masing-masing faktor ini secara terpisah, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana motivasi dan kedisiplinan saling mempengaruhi dan bagaimana keduanya secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan masih menjadi titik fokus yang belum sepenuhnya dijelajahi.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan ini secara lebih mendalam, diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan keunggulan kompetitif mereka di pasar yang semakin ketat.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT Nusa Dua Surabaya dengan jumlah sampel yang dipakai adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 karyawan/ responden. Penelitian ini memakai teknik non-probability dengan teknik sampel jenuh yaitu seluruh jumlah populasi 40 responden. Jumlah 40 responden disebar dengan menggunakan kuesioner yang hasilnya akan di analisis menggunakan program spss versi 25.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrument Penelitian**

#### **Hasil Uji Validitas**

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel atau  $\text{sig} < 0,03$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan sudah valid.

#### **Hasil Uji Reliabilitas**

Menunjukkan bahwa, nilai koefisien reliabilitas cronbach's alpha pada variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,757, kedisiplinan ( $X_2$ ) sebesar 0,750, dan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,749. Dari hasil di atas menunjukkan bahwa hasil nilai reliabilitas cronbach's alpha lebih dari 0,06. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel, sehingga item pernyataan dalam kuesioner layak digunakan dan dilanjutkan analisis data.

#### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **Hasil Uji Normalitas**

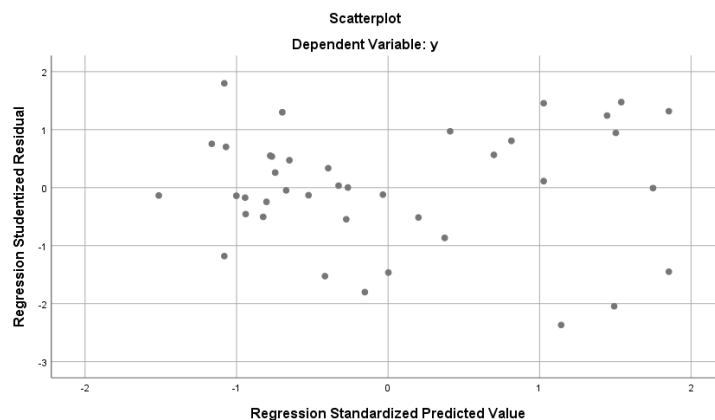
Tes normalitas dimanfaatkan guna mengetes variabel independen, variabel dependen, maupun keduanya pada suatu model regresi mempunyai distribusi normal maupun tidak. Nilai Sig Monte Carlo ditentukan berdasarkan temuan tes normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (2-tailed) dengan hasil  $0,200 > 0,05$ . Artinya data bisa ditentukan berdistribusi normal dan memenuhi syarat analisis.

##### **Hasil Uji Multikolinearitas**

Dapat diketahui bahwa, nilai VIF untuk motivasi ( $X_1$ ) sebesar 3,769, kedisiplinan ( $X_2$ ) sebesar 3,769,. Masing-masing variabel mempunyai nilai ( $VIF < 10,00$ ). Dapat disimpulkan bahwa regresi berganda terbebas dari gangguan multikolinearitas.

##### **Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Tes heteroskedastisitas dimanfaatkan dalam mengetes apakah varians maupun residual observasi yang dilaksanakan sama terhadap observasi lain di dalam model regresi. Model regresi yang baik harus bebas heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik di atas serta di bawah angka 0 berdistribusi atas sumbu Y, artinya model regresi bisa disebut tidak heteroskedastis. Temuan tes heteroskedastisitas bisa diamati melalui gambar berikut:



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Lampiran Output SPSS Data Diolah Tahun 2024

Pada gambar tersebut dapat diketahui bahwa, titik-titik menyebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Hasil Uji Autokorelasi

Guna menentukan apakah autokorelasi ada, bisa melakukannya menggunakan nilai Durbin-Watson yang memiliki indikator seperti di bawah ini:

1. Apabila  $0 < d < dL$ , maknanya terdapat autokorelasi positif.
2. Apabila  $4 - dL < d < 4$ , maknanya terdapat autokorelasi negatif.
3. Apabila  $du < d < 4-du$  artinya tidak ada autokorelasi.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Durbin-Watson
2.378

Sumber: Lampiran Output SPSS Data diolah tahun 2024

Dapat diketahui nilai DW (DurbinWatson) sebesar 1.965, sedangkan nilai  $du$  pada table 1,649 dalam menentukan nilai dapat dilihat sebagai berikut :

$$(4-d) > du$$

$$2,374 > 1,6589$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson 1,965 lebih besar dari nilai  $du$  1,649 dan lebih kecil dari  $4-du$  sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Analisis Linear Berganda

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Linear Berganda**

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.369	4,772		2,801	,000
Motivasi	,265	,110	,529	2,418	,000
Kedisiplinan	,139	,142	,214	0,980	,000

Sumber: Lampiran Output SPSS Data diolah tahun 2024

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 12,575 + 0,094 X_1 + 0,210 X_2 + e$$

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- Nilai koefisien konstanta sebesar 13,369, artinya apabila variabel motivasi ( $X_1$ ), kedisiplinan ( $X_2$ ), nilainya 0 maka nilai kinerja karyawan 13,369
- Nilai koefisien beta variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,265, artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan motivasi ( $X_1$ ) akan mengakibatkan meningkatnya nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,265
- Nilai koefisien beta variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) sebesar 0,139, artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan kedisiplinan ( $X_2$ ) akan mengakibatkan meningkatnya nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,139

**Hasil Uji Hipotesis**

**Uji t**

Uji t adalah uji yang dimanfaatkan untuk memahami dampak tiap variabel independen atas variabel dependen. Peingujiiain iinii diilaukukain deingain meimbandiingkain niilaiii signifikasi dengan niilaiii ailphai (0,05).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji t Parsial**

Model	T	Sig.	Kesimpulan
1 (Constant)	13,369	,000	
Motivasi	2,801	,000	Berpengaruh
Kedisiplinan	2,418	,000	Berpengaruh

Sumber: Lampiran Output SPSS Data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai t hitung variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 2,801 > nilai t tabel yaitu 0,680 dan nilai sig. yaitu 0,000 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y).
2. Nilai t hitung variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) sebesar 2,418 > nilai t tabel yaitu 0,680 dan nilai sig. yaitu 0,000 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya Variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y).

## Uji F

Uji F merupakan pengujian yang dimanfaatkan guna menunjukkan adanya dampak variabel independen secara bersamaan (simultan) atas variabel dependen. Peingujian iinii dilakukan deingan meimbandiingkan nilai signifikasi dengan nilai alpha (0,05).

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F Simultan**

Model	F	Sig.
Regression	19,964	,000 <sup>b</sup>

Sumber: Lampiran Output SPSS Data diolah tahun 2024

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai f hitung sebesar 19,964 > nilai f tabel yaitu 3.23 dan nilai sig. yaitu 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kineja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis 1 menggunakan uji-t. Diperoleh nilai t-hitung variabel motivasi sebesar 2,801 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dari hasil distribusi frekuensi dalam variabel motivasi dinyatakan bahwa responden yaitu karyawan pada perusahaan PT. Nusa Dua Indonesia Surabaya 49% menjawab setuju hal ini diartikan bahwa, karyawan PT. Nusa Dua Indonesia Surabaya membutuhkan motivasi yang diberikan langsung oleh pemimpin agar para karyawan tersebut berkerja dengan giat dan semangat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh ( Ekhan, 2018), bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja. Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Pengaruh Kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 2 menggunakan uji-t. Diperol eh nilai t-hitung variabel Kompensasi sebesar 12,225 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dari hasil distribusi frekuensi dalam variabel Kedisiplinan dinyatakan bahwa responden yaitu karyawan pada perusahaan PT. Nusa Dua Indonesia Surabaya 49% menjawab setuju hal ini diartikan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian(Widiastini, N M AD, 2020), bahwa yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang nyata dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Rizki Abadi.

### Pengaruh Motivasi (X<sub>1</sub>), Kedisiplinan (X<sub>2</sub>), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian hipotesis 3 menggunakan uji-F. Diperoleh nilai f-hitung variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 19,964 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil distribusi frekuensi dalam variabel kinerja karyawan dinyatakan bahwa responden yaitu karyawan pada perusahaan PT. Nusa Dua Indonesia Surabaya 58% menjawab setuju hal ini diartikan bahwa motivasi dan kedisiplinan karyawan PT. Nusa Dua Indonesia Surabaya membutuhkan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa variable motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan ketiga variabel tersebut memiliki peran penting bagi sumber daya manusia perusahaan

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV mengenai pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Dua Surabaya maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Nusa Dua Surabaya
2. Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Dua Surabaya.
3. Secara simultan motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Dua Indonesia Surabaya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Riicardiiianto, P. (2018). *HUMAN CAPITALMANAGEMENT*.  
[http://library.iitlrisakti.ac.id/catalog/index.php?p=show\\_detail&iid=1351](http://library.iitlrisakti.ac.id/catalog/index.php?p=show_detail&iid=1351)
- Hasiibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2017.  
[https://books.google.co.id/books/about/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia.html?hl=id&iid=ZQk0tAEiACAAJ&reid=eisc=y](https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&iid=ZQk0tAEiACAAJ&reid=eisc=y)
- Hasiibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepeimimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hasiibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasiibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2017.  
[https://books.google.co.id/books/about/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia.html?hl=id&iid=ZQk0tAEiACAAJ&reid=eisc=y](https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&iid=ZQk0tAEiACAAJ&reid=eisc=y)
- Eidy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Keincana.
- Eikhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal Jurnal Ekonomi Keiirausahaan*, 13, 13.  
<https://jurnal.uniismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1734/1541>
- Widiastini, N M AD, P. li. M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. *Biisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 122–131.  
<https://ejournal.undiiksha.ac.id/index.php/BIISMA-JM/article/view/26800>