

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MULTI PACIFIC INTERNATIONAL****Fiona Devitasari^{1*}**

¹ Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98, RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI
Jakarta 10450 Indonesia

E-mail: devitasarifiona971@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner. Data dikumpulkan dari 42 karyawan PT Multi Pacific International yang menjadi responden penelitian. Data dianalisis menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 2,756 dan signifikansi 0,009. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} 30,174 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,607 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 60,7% variasi kinerja karyawan. Perusahaan disarankan meningkatkan motivasi melalui pengembangan karir dan apresiasi, serta menerapkan disiplin kerja secara konsisten

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

Abstract

This study employs a quantitative method using questionnaires distributed to 42 employees of PT Multi Pacific International. The data were analyzed using data quality tests, classical assumption tests, hypothesis testing, coefficient of determination (R^2), and multiple linear regression using SPSS version 25. The results show that work motivation has a significant partial effect on employee performance with a t -value of 2.756 and a significance value 0.009. Work discipline has a significant partial effect with a t -value of 4.322 and a significance value of 0.000. Simultaneously, work motivation and work discipline significantly affect employee performance with an F -value of 30.174 and a significance value of 0.000. The R Square value of 0.607 indicates that the two independent variables

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author Publish



This work is licensed under a
[creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

explain 60.7% of the variation in employee performance. The company is recommended to improve motivation through career development and appreciation and to consistently implement work discipline.

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

1. PENDAHULUAN

PT Multi Pacific International merupakan perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia yang mampu menjalankan pekerjaan secara efektif dan bertanggung jawab. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang bersedia mengarahkan kemampuan dan usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja, menyelesaikan tugas, dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja. Disiplin kerja berkaitan dengan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati aturan, ketentuan, serta standar kerja yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin baik cenderung lebih tertib dalam menggunakan waktu, menyelesaikan tugas, dan menjalankan tanggung jawab.

Berdasarkan data penelitian pada PT Multi Pacific International, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan. Data absensi menunjukkan tingkat keterlambatan sebesar 3,75% pada tahun 2023, 2,93% pada tahun 2024, dan meningkat menjadi 4,49% pada tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya perhatian perusahaan terhadap disiplin kerja dan faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja.

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam skripsi menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian (Adinda et al., 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan penelitian (Anandita et al., 2024) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan objek penelitian menjadi salah satu alasan penelitian ini dilakukan pada PT Multi Pacific International.

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y)

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y)

H3 : Diduga terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

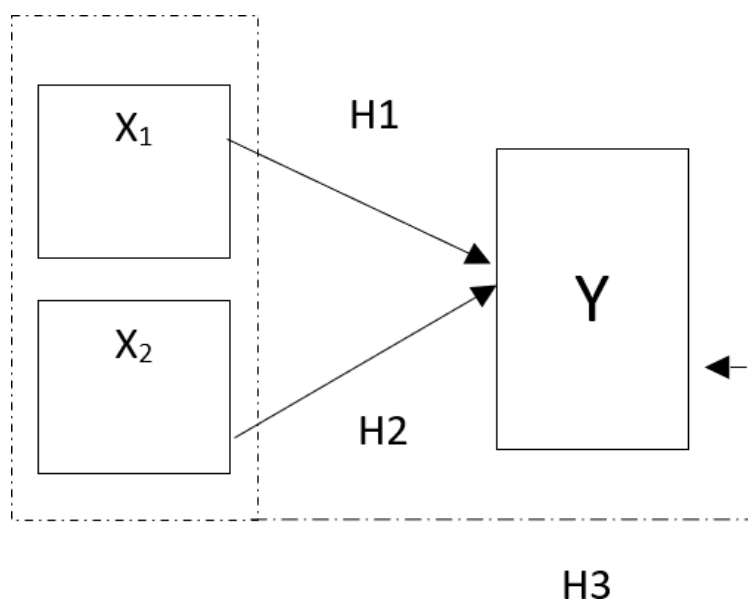
2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen yang digunakan adalah motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT Multi Pacific

International dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert.

Data yang terkumpul diolah menggunakan SPSS versi 25. Pengujian meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, linearitas, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan regresi linear berganda. Instrumen dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah



Gambar 1. Kerangka

Berpikir Dengan kerangka berpikir tersebut maka

hipotesis penelitian ini adalah

- H1 : Di duga terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y)
 H2 : Di duga terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y)
 H3 : Di duga terdapat pengaruh Bersama sama antara variable motivasi kerja (X_1) dan disiplin (X_2) dengan kinerja pegawai (Y)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti memaparkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan terhadap variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian merupakan fakta empiris yang diperoleh dari 42 responden.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	.662	0,304	Valid
	$X_{1.2}$	.464	0,304	Valid
	$X_{1.3}$	.473	0,304	Valid
	$X_{1.4}$	.496	0,304	Valid
	$X_{1.5}$	.483	0,304	Valid
	$X_{1.6}$	.446	0,304	Valid

X _{1.7}	.450	0,304	Valid
X _{1.8}	.434	0,304	Valid
X _{1.9}	.514	0,304	Valid
X _{1.10}	.505	0,304	Valid
X _{1.11}	.597	0,304	Valid
X _{1.12}	.493	0,304	Valid
X _{1.13}	.617	0,304	Valid
X _{1.14}	.696	0,304	Valid
X _{1.15}	.582	0,304	Valid

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	.646	0,304	Valid
	X _{2.2}	.694	0,304	Valid
	X _{2.3}	.640	0,304	Valid
	X _{2.4}	.443	0,304	Valid
	X _{2.5}	.473	0,304	Valid
	X _{2.6}	.500	0,304	Valid
	X _{2.7}	.494	0,304	Valid
	X _{2.8}	.527	0,304	Valid
	X _{2.9}	.453	0,304	Valid
	X _{2.10}	.436	0,304	Valid
	X _{2.11}	.466	0,304	Valid
	X _{2.12}	.527	0,304	Valid
	X _{2.13}	.441	0,304	Valid
	X _{2.14}	.488	0,304	Valid
	X _{2.15}	.440	0,304	Valid

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	.464	0,304	Valid
	Y.2	.642	0,304	Valid
	Y.3	.448	0,304	Valid
	Y.4	.514	0,304	Valid
	Y.5	.540	0,304	Valid
	Y.6	.437	0,304	Valid
	Y.7	.470	0,304	Valid
	Y.8	.445	0,304	Valid
	Y.9	.520	0,304	Valid
	Y.10	.583	0,304	Valid
	Y.11	.560	0,304	Valid
	Y.12	.452	0,304	Valid
	Y.13	.637	0,304	Valid
	Y.14	.684	0,304	Valid
	Y.15	.658	0,304	Valid

Sumber: (Data Diolah,2026)

Tabel 1 menunjukkan keseluruhan item pertanyaan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,304. Dengan demikian, seluruh 45 item pertanyaan dinyatakan valid.

Variabel	Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas		Keterangan
	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	
Motivasi Kerja (X1)	0,805	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,803	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,822	0,60	Reliabel

Sumber: (Data Diolah,2026)

Tabel 2 menunjukkan pernyataan pada setiap variabel dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian instrumen dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,068. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan nilai signifikansi 0,718 untuk motivasi kerja dan 0,970 untuk disiplin kerja, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menghasilkan tolerance 0,664 dan VIF 1,506, sehingga tidak terdapat multikolinearitas.

Pada uji linearitas, nilai Deviation from Linearity untuk hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,049, sedangkan hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,096. Angka tersebut dicantumkan sesuai hasil pengolahan data dalam skripsi.

Tabel 3 Hasil Perhitungan Hitungan Hipotesis Parsial					
Model	Coefficients				
	Unstandardize	standardize		T	Sig
	d	d			
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.208	7.455	1.101	.278
	X1	.329	.119	.399	2.756
	X2	.536	.124	.532	4.322

Sumber: (Data Diolah,2026)

Berdasarkan tabel 3 didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2.756 dengan taraf signifikan 0.009, karena *probability* lebih kecil dari 0.05, maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis pertama diterima. Selanjutnya, nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 4,322 dengan taraf signifikan 0,000, sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua

diterima.

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431.527	2	215.764	30.174	.000 ^b
	Residual	278.878	39	7.151		
	Total	710.405	41			
1.Predictors: (Constant), X2, X1						
2.Dependent						

Variable: Y Sumber:

(Data Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil table 4 Uji Anova atau F tes didapat F hitung sebesar 30.174 dengan taraf signifikan sebesar 0.000, karena *probability* jauh lebih kecil dari 0.05 maka variable motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Dengan demikian maka hipotesis ketiga: diduga variable motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan diterima. Dalam hal ini, maka ketiga hipotesis dalam penelitian ini mendapatkan fakta empiris bahwa ketiganya diterima dengan dibuktikan dengan perhitungan yang telah penulis lakukan.

Tabel 5 Regresi Linier Bergamda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8.208	7.455			1.101	.278
Budaya Organisasi	.329	.119	.339		2.756	.009
Disiplin Kerja	.536	.124	.532		4.322	.000

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

..... (1)

$$Y = 8,208 + 0,329 X_1 + 0,536 X_2 + e$$

..... (2)

Persamaan tersebut menunjukkan konstanta sebesar 8,208. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,329 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja diikuti peningkatan kinerja karyawan. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,536 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja juga diikuti peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien disiplin kerja lebih besar sehingga dalam model

penelitian ini disiplin kerja memberikan pengaruh relatif lebih besar.

Tabel 6 Koefisien Determinasi
Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,779	0,607	0,587	2,67408

Nilai R Square sebesar 0,607 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 60,7% sedangkan sisanya sebesar 39,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan motivasi melalui penghargaan atas prestasi, kondisi kerja yang mendukung, serta kesempatan pengembangan karir.

Penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu mempertahankan kepatuhan terhadap jam kerja dan peraturan serta menerapkan penghargaan dan sanksi secara konsisten dan adil.

Nilai koefisien determinasi sebesar 60,7% menunjukkan masih terdapat 39,3% faktor lain yang dapat diteliti lebih lanjut untuk menjelaskan kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 2,756 dan sig. 0,009. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dengan nilai thitung 4,322 dan sig. 0,000. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 30,174 dan sig. 0,000. Nilai R Square sebesar 0,607 menunjukkan kedua variabel mampu menjelaskan 60,7% kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk meningkat motivasi kerja melalui pengembangan karir dan apresiasi terhadap prestasi, serta mempertahankan penerapan disiplin kerja secara konsisten agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal.

Daftar Pustaka

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor*. 1, 9.
- Anandita, S. R., Hari, R., & Mahendri, W. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang*. Vol.1, 9. <https://doi.org/10.55123>