
Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Bahan Galian pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Pandaan

Mohamad Reza Rizky¹ [®], Dwi Windradini², Suhartono³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

Abstract

The massive development of basic infrastructure in various regions is the cause of the boom in cement marketing. In this era of globalization, the world of production has developed very rapidly, supported by increasingly sophisticated technology, companies are required to improvise more in terms of developing employee performance. Improving employee performance can be done by providing work motivation and enforcing work discipline. This study aims to test and determine the effect of work motivation and work discipline on the performance of employees in the mineral materials sector at PT. Varia Usaha Beton, Pandaan Branch. This study aims to determine the effect of this study using quantitative research. The population in this study were production employees at PT. Varia Usaha Beton Pandaan branch, the number of which was known to be 40 people. The sampling technique used in this study is a saturated sample. The results of this study indicate that work motivation has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance, work motivation and work discipline simultaneously affect performance employee of the mineral sector at PT Varia Usaha Beton Pandaan Branch.

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

1. PENDAHULUAN

Pembangunan infrastruktur dasar yang masif di berbagai daerah menjadi penyebab maraknya pemasaran semen. Pada era globalisasi ini dunia produksi telah berkembang sangat pesat, dengan ditunjang teknologi yang berkembang semakin canggih, perusahaan dituntut untuk lebih berimprovisasi dalam hal pengembangan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [Situmorang \(2022\)](#) pada PT. Perkasa Beton Batam menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja menurut [Kasmir \(2016\)](#) merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja dan menegakkan disiplin kerja. Disiplin kerja menurut [Kasmir \(2016\)](#) merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, masuk kerja secara tepat waktu. Salah satu perusahaan yang mengandalkan

[®] rezasingobudoyo@gmail.com

kualitas kinerja karyawannya adalah Sektor Bahan Galian PT. Varia Usaha Beton Cabang Pandaan. Sektor Bahan Galian PT. Varia Usaha Beton Cabang Pandaan bergerak sebagai penyedia produk beton dalam berbagai proyek konstruksi memiliki peranan dan kontribusi yang sangat penting mengingat target capaian dalam bidang konstruksi berkaitan erat dengan ketersediaan bahan proyek konstruksi, sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan sektor bahan galian sangat penting dalam upaya memenuhi permintaan pasar.

Penelitian ini menarik untuk diteliti karena sistem kerja yang diberlakukan adalah sistem target yang terikat dengan mendapatkan kritik dari konsumen, sehingga minat konsumen untuk memilih produk PT. Varia Usaha Beton Cabang Pandaan akan menurun. Penurunan minat konsumen ini akan memicu tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi, didapatkan data hasil produksi Sektor Bahan Galian PT. Varia Usaha Beton Cabang Pandaan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Produksi Sektor Bahan Galian PT. Varia Usaha Beton Cabang Pandaan.

No.	Bulan (2022)	Target produksi	Hasil produksi
1.	Oktober	15.000 Ton	14.597 Ton
2.	November	15.000 Ton	13.946 Ton
3.	Desember	15.000 Ton	14.839 Ton

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil produksi sektor bahan galian PT. Varia Usaha Beton Cabang Pandaan mengalami naik turun setiap bulannya. Penurunan tersebut diperkirakan kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena masih kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan. Penerapan disiplin kerja yang kurang ditunjukkan seperti adanya karyawan yang datang terlambat saat bekerja, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin dan tidak masuk bekerja. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, penelitian ini ingin menjelaskan apakah motivasi kerja dan disiplin kerjadapat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya sektor bahan galian PT. Varia Usaha Beton Cabang Pandaan sehingga topik dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Bahan Galian pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Pandaan”.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut [Sugiyono \(2017\)](#) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya. Metode penelitian ini berlandaskan filsafat positivisme. lokasi penelitian berada di Kabupaten Pasuruan dan waktu penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Mei 2023 – Juli 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sektor bahan galian PT. Varia Usaha Beton Cabang Pandaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh, yang seluruh karyawan sektor Bahan Galian (BG) PT. Varia Usaha Beton sebanyak 40 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data terdapat 40 yang menjadi responden penelitian ini, berdasarkan usia responden, mayoritas responden dalam penelitian ini berusia sekitar 46-50 tahun yaitu sebanyak 15 orang (37,5%). Karakteristik responden lulusan pendidikan SMA sebanyak 63 responden (63%) lebih mendominasi karena di sektor bahan galian merupakan pekerjaan fisik sehingga tidak memerlukan pengetahuan yang tinggi. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja paling banyak dalam penelitian ini memiliki masa kerja selama 6 hingga 10 tahun yaitu sebanyak 18 orang (45%). Hasil dari tingkat masa kerja responden menunjukkan bahwa para pekerja sangat berpengalaman dengan masa kerja 16 hingga 20 tahun sebanyak 7 orang (17,5%).

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian uji menggunakan teknik korelasi Product Moment. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila r hitung yang didapatkan hasilnya lebih besar dari r tabel.

Berdasarkan pengujian validitas, masing-masing variabel penelitian yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki besaran nilai r hitung antara 0,407 – 0,785 lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,320, sehingga seluruh item pertanyaan pada instrumen penelitian dapat diakui validitasnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Cronbach's Alpha, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,6. Indikator pada masing-masing variable dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dengan masing-masing nilai koefisien Cronbach's Alpha pada setiap variabel yaitu variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,740; variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,878; dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,681.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan analisis statistik menggunakan alat berupa Kolmogorov-Smirnov test (K-S). Hasil uji normalitas data menggunakan Kolmogorov-smirnov diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa nilai residual tergolong normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

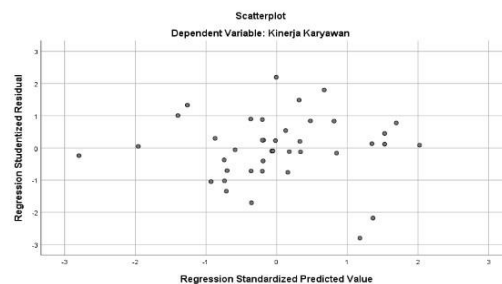
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07349748
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.085
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini pengujian multikolinieritasnya menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (TOL). Didapatkan bahwa model tidak terjadi multikolinieritas, hal ini ditandai dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) $1,064 < 10$ dan nilai Tolerance (TOL) $0,940 > 0,1$.

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	43.403	5.569		7.793	.005		
Motivasi Kerja	.038	.122	.053	2.315	.019	.940	1.064
Disiplin Kerja	.040	.103	.065	2.385	.015	.940	1.064

Uji Heteroskedastisitas



Pada tampilan grafik Scatter plot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan didapatkan bahwa Nilai α sebesar 43.403 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan. β_1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,038 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,038 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. β_2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,040 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,040 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.			
1 (Constant)	43.403	5.569		7.793	.005
Motivasi Kerja	.038	.122	.053	2.315	.019
Disiplin Kerja	.040	.103	.065	2.385	.015

Uji t (Parsial)

Hasil Uji t didapatkan bahwa diketahui variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $(2,315) > (2,028)$ atau $\text{sig } \alpha 0,019 < 0,05$ berarti dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Pandaan terbukti dan diterima. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $(2,385) > (2,028)$ atau $\text{sig } \alpha 0,015 < 0,05$ berarti dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Pandaan terbukti dan diterima.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.			
1 (Constant)	43.403	5.569		7.793	.005
Motivasi Kerja	.038	.122	.053	2.315	.019
Disiplin Kerja	.040	.103	.065	2.385	.015

Uji F (Simultan)

Hasil Uji F menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh F hitung sebesar 6,719 lebih besar dari F tabel sebesar 3,25 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,004 dimana nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi $(\alpha) = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Pandaan yang menandakan bahwa H3 dalam penelitian ini terbukti dan diterima.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	75.991	2	37.995	6.719	.004 ^b
Residual	368.409	37	9.957		
Total	370.400	39			

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R2 sebesar 0,304 atau sebesar 30,4% yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel Motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30,4%,

sementara sisanya ($100\% - 30,4\% = 69,6\%$) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.304	.267	3.15547

4. KESIMPULAN

Hasil pengolahan data yang diperoleh dari 40 responden sebagai karyawan sektor bahan galian (BG) pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Pandaan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja (X1) sebagai dorongan bagi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik terbukti berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,038. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja dengan kesiapan dalam melakukan pekerjaan maka akan mempengaruhi peningkatan variabel kinerja karyawan.
- b. Disiplin kerja (X2) sebagai suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam mematuhi pedoman yang berlaku pada perusahaan terbukti berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,040. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja dengan mematuhi aturan perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan maka akan mempengaruhi peningkatan variabel kinerja karyawan
- c. Motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,304 sebagai hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga setiap peningkatan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan mempengaruhi peningkatan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian di PT Varia Usaha Beton Cabang Pandaan, karyawan harus mengetahui mekanisme kerja supaya siap dalam melakukan pekerjaan. Nilai tertinggi yang harus dipertahankan adalah kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja.
- 2) Hasil penelitian di PT. Varia Usaha Beton Cabang Pandaan, perusahaan harus selalu memberikan pembinaan fokus pada bidang pekerja supaya melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan.
- 3) Hasil penelitian di PT. Varia Usaha Beton Cabang Pandaan, perusahaan harus melakukan pengkajian ulang terkait target yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan harus memenuhi tingkat kehadiran dalam melakukan pekerjaan supaya karyawan dapat mempertahankan kualitas dan meminimalisir kesalahan.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

Situmorang, B. C (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(1), 94-102.

Buku

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. E-Journal.

Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 17. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke 2. Jakarta: Rajawali Pers. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke 9, Jakarta: Kencana Predana Media Grup.