

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRIDAYA DIMENSI INDONESIA DI JAKARTA SELATAN

Aila Putri Alfisiana<sup>1</sup>, Abdul Rahman Safiih<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: ailaputrialfisiana@gmail.com<sup>1</sup>, dosen02457@unpam.ac.id<sup>2</sup>

### Abstract

*This research aims to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT Tridaya Dimensi Indonesia in South Jakarta. This research used a quantitative method with a sampling technique using saturated sampling and obtained a sample of 58 respondents. The analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Based on the results of the calculated  $t$  hypothesis test of  $3.845 > t$  table  $2.003$  with a probability value (sig) of  $0.000 < 0.05$ , it can be concluded that partially work discipline has a positive and significant influence on employee performance at PT Tridaya Dimensi Indonesia in South Jakarta. Based on the results of the hypothesis test  $t$  count  $6.123 > t$  table  $2.003$  with a probability value of  $0.000 < 0.05$ , it can be concluded that partially work motivation has a positive and significant influence on employee performance at PT Tridaya Dimensi Indonesia in South Jakarta. Based on the results of hypothesis testing with a calculated  $f$  value of  $84.898 > f$  table  $3.19$  with a probability value (sig) of  $0.000 < 0.05$ , it can be concluded that simultaneously there is a positive and significant influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Tridaya Dimensi Indonesia in South Jakarta.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh diperoleh sampel berjumlah 58 responden. Analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji hipotesis  $t$  hitung sebesar  $3,845 > t$  tabel  $2,003$  dengan nilai probabilitas (sig)  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji hipotesis  $t$  hitung  $6,123 > t$  tabel  $2,003$  dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan nilai  $f$  hitung  $84,898 > f$  tabel  $3,19$  dengan nilai probabilitas (sig)  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan.

**Kata Kunci** : Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Serta persaingan antar perusahaan sangat ketat, sehingga perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan produk dan layanannya agar tetap terdepan dalam persaingan.

Oleh karena itu didalam menjalankan suatu bisnis, perusahaan yang wajib menjalankan standar manajemen yang baik. Apabila manajemennya baik, pekerjaan akan teratur dan berhasil. Tentunya perusahaan harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri yang dilakukan seorang pemimpin secara manajerial. Untuk itu didalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen suatu perusahaan dibutuhkan peranan sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan aset sangat berharga yang menentukan keberhasilan pada suatu perusahaan di dalam menjalankan target dan tujuan yang telah ditetapkan. Perhatian terhadap sumber daya manusia sangat penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

PT Tridaya Dimensi Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Man Power Outsourcing* atau penyedia jasa tenaga kerja. Perusahaan ini didirikan karena tingginya permintaan tenaga kerja terampil dan perusahaan jasa terkelola yang berkualitas di industri outsourcing. PT Tridaya Dimensi Indonesia saat ini melayani banyak klien ternama dari berbagai industri di beberapa daerah dengan berbagai posisi kerja. Kami terus berkomitmen dalam meningkatkan layanan kami dengan melakukan review layanan reguler, peningkatan teknologi dan layanan personal yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan klien kami. Dengan ini perusahaan sangat menekankan kualitas kinerja sdm untuk menghadapi persaingan yang semakin kompleks, oleh karena itu perusahaan

harus fokus terhadap

kualitas karyawannya. Namun di dalam meningkatkan kualitas kinerja terdapat permasalahan. Maka oleh karena itu dibutuhkan konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Dalam mencapai kinerja yang maksimal terdapat permasalahan yang terjadi diantaranya persoalan disiplin dan motivasi.

Permasalahan kinerja yang terjadi di PT Tridaya Dimensi Indonesia seringkali berbeda-beda. Dalam hal ini pencapaian target yang kurang maksimal, peka terhadap lingkungan kerja antar sesama karyawan yang belum terjalin baik sehingga mempengaruhi tingkat prestasi kerja, dan semangat kerja yang tidak konsisten. Maka dari itu untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan  
Data Penilaian Kinerja Karyawan Periode dari Tahun 2020-2022

No	Indikator	Dimensi	Realisasi Tahun			Keterangan
			2020	2021	2022	
1	Kualitas kerja	Tugas Utama	79,40%	79,80%	79,50%	Tidak Tercapai
2	Kuantitas kerja	Support	79,70%	80,30%	79,70%	Tidak Tercapai
3	Tanggung jawab					
4	Pelaksanaan tugas	Sikap Kerja	78,20%	79,80%	79,40%	Tidak Tercapai
Rata-rata			79,10%	79,97%	79,53%	Tidak Tercapai

Sumber: PT Tridaya Dimensi Indonesia Tahun 2020-2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa penilaian data kinerja karyawan pada PT Tridaya Dimensi Indonesia mengalami fluktuatif. Secara rata-rata dari presentase sebesar 79.10% ditahun 2020, mengalami kenaikan sebesar 79.97% ditahun 2021 dan mengalami penurunan sebesar 79.53% ditahun 2022. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tugas utama sebesar 79.40% ditahun 2020, mengalami kenaikan sebesar 79.80% ditahun 2021 dan mengalami penurunan menjadi 79.50% ditahun 2022. Pada tahun 2020 support sebesar 79.70%, mengalami kenaikan sebesar 80.30% ditahun 2021, dan mengalami penurunan sebesar 79.70% ditahun 2022. Pada tahun 2020 sikap kerja sebesar 78.20%, mengalami kenaikan sebesar 79.80% ditahun 2021, dan mengalami penurunan sebesar 79.53% ditahun 2022. Terlihat dari uraian tabel dan gambar diatas kondisi yang tidak stabil tersebut disebabkan karena kurang sadarnya karyawan terhadap nilai kerja perusahaan sehingga berdampak pada

kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini tentunya akan berpengaruh juga terhadap pencapaian dari tujuan perusahaan. Jika hal ini dibiarkan secara terus-menerus akan berdampak buruk bagi perusahaan jika tidak dilakukannya perbaikan, maka kinerja karyawan PT Tridaya Dimensi Indonesia ini akan terus mengalami penurunan. Menurut Simamora (2017:612) “Kinerja kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai seseorang dengan target yang ditetapkan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan”.

Menurunnya kinerja pada karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT Tridaya Dimensi Indonesia disebabkan oleh disiplin dan motivasi. Permasalahan disiplin terbentuk dari kebiasaan-kebiasaan karyawan yang dilakukan setiap hari disiplin yang kurang baik akan berakibat buruk dalam menjalankan tugas-tugas, dan hal tersebut dimulai dari disiplin kehadiran. Maka dari itu untuk lebih jelasnya dapat dilihat data disiplin kerja karyawan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2 Disiplin Kerja

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Data Absen			Total	PERSE NTASE	Terlambat		Pulang Cepat	
				Sakit	Ijin	Alpha			Total	Total		
1	2020	50	262	15	5	9	29	11%	143	60		
2	2021	55	262	18	10	8	36	14%	163	44		
3	2022	58	262	7	11	6	24	9%	157	55		

Sumber: PT. Tridaya Dimensi Indonesia Tahun 2020-2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan tahun 2020 sebanyak 55 karyawan. Total keseluruhan absensi karyawan sebanyak 74 dengan persentase sebanyak 53%. Jumlah karyawan tahun 2021 sebanyak 50 karyawan. Total keseluruhan absensi karyawan sebanyak 36 karyawan dengan persentase sebanyak 72%. Sedangkan ditahun 2022 total keseluruhan absensi karyawan sebanyak 24 karyawan dengan persentase sebanyak 41%. Pada tahun 2020 terdapat 143 karyawan yang datang terlambat dan 60 karyawan yang pulang cepat, tahun 2021 terdapat 163 karyawan yang datang terlambat dan 44

karyawan yang pulang cepat, dan tahun 2022 terdapat 157 karyawan yang datang terlambat dan 55 karyawan yang pulang cepat. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakstabilan presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin turun, selain itu ada faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam datang bekerja serta banyak absensi karyawan setiap bulannya. Hal ini akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan. Jika hal ini di biarkan tentu akan berdampak bagi perusahaan jika tidak dilakukannya perbaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dan perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2018:194) Kedisiplinan menjadi syarat yang mutlak yang harus dipenuhi dalam rangka mewujudkan visi misi dan tujuan perusahaan.

Selain permasalahan faktor disiplin yang menyebabkan kinerja faktor lainnya juga bisa disebabkan oleh motivasi kerja. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan mengharapkan setiap individu dapat menciptakan kinerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kurangnya motivasi baik dari karyawan sendiri ataupun motivasi dari para atasan akan mengakibatkan kinerja karyawan semakin lama semakin menurun. Hal ini dapat dilihat karyawan yang sering terlambat datang bekerja. Permasalahan ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja dari karyawan yang berdampak pada sulitnya mencapai tujuan perusahaan. Motivasi harus ada dalam diri setiap karyawan agar karyawan tersebut dapat berkembang dan dengan berkembangnya karyawan maka kinerja juga akan ikut meningkat. Berikut ini data pra survey motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3 Motivasi Kerja

Pra Survey Motivasi Kerja Pada PT Tridaya Dimensi Indonesia Periode Tahun 2020-2020

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Setuju	(%)	Tidak setuju	(%)
1	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi sesuai dengan kebutuhan karyawan	13	43%	17	57%
2	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	10	33%	20	67%
3	Saya mendapatkan pujian dari atasan saat mencapai target kinerja.	12	40%	18	60%
4	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.	16	53%	14	47%
5	Perusahaan selalu memberikan penghargaan untuk pegawainya yang memiliki kinerja yang baik.	15	50%	15	50%
Rata-rata		13,2	44%	16,8	56%

Sumber: Data olah penulis pra survey

Berdasarkan data tabel 1.3 pra survey motivasi kerja karyawan diatas diketahui bahwa terdapat 57% karyawan tidak setuju dalam fasilitas yang disediakan perusahaan, 67% karyawan tidak setuju dalam kenyamanan terhadap kondisi lingkungan kerja, 60% karyawan tidak setuju dalam mendapatkan pujian dari atasan saat mencapai target kinerja, 47% karyawan tidak setuju dalam memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja. Dan 50% karyawan tidak setuju dalam memberikan penghargaan untuk pegawainya yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa Menurunnya tingkat motivasi tersebut disebabkan oleh kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan, sementara motivasi kerja yang merupakan hal penting dan berpengaruh dalam naik atau turunnya kinerja karyawan selain itu kenyamanan saat berkerja, dan masalah kepuasan kerja karyawan. Jika hal ini di biarkan diperkirakan tentu akan berdampak buruk jika tidak dilakukan perbaikan motivasi kerja karyawan akan terus mengalami penurunan dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka PT Tridaya Dimensi Indonesia harus memberikan dukungan berupa komunikasi yang jelas, sikap ramah, motivasi dan bimbingan kepada semua karyawan. Hal ini ditegaskan oleh teori Menurut F.Luthans (2013:92) “motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang diajukan untuk tujuan atau intensif”.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Faisal Abdurahman, Lismiatur Lismiatur, Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3, No.1 (2020). Dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Provinces Group Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat analisis kuantitatif, Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas. Hasil penelitian Berdasarkan uji F diperoleh bahwa Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap satu variabel dependen melalui uji F,

sedangkan angka R Square sebesar 0,272 menunjukkan

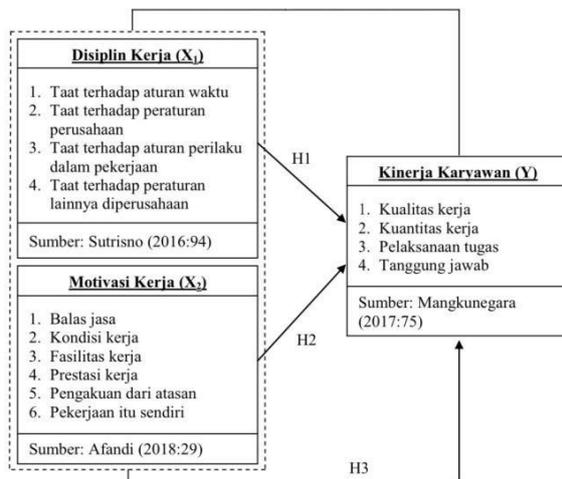
Penelitian yang dilakukan oleh Abdul rahman Safiih, Jurnal Ekonomi Efektif Vol.2, No.1 (2019). Dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama- Jakarta. Dengan Metode yang digunakan adalah explantory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian Berdasarkan uji F diperoleh bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 54,2%, uji hipotesis diperoleh F hiung > tabel atau (27,756 > 2,800)

Penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila, Jurnal Ekonomi Efektif Vol.2, No.1 (2019). Dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantatif, Teknik analisis data menggunakan uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, regresi berganda, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), uji F, dan uji t. Berdasarkan uji F diperoleh bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 50,9% dan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel (38,874 > 2,730).

Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto Suwanto, Jurnal Jenius Vol.3, No.1 (2019). Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Metode penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan teknik sampel jenuh. Berdasarkan uji F diperoleh bahwa Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 80,9% dengan persamaan regresi  $Y = 5,103 + 0,171X_1 + 0,028X_2$

## Kerangka Berfikir

kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori. Selain itu juga dengan melihat kerangka berfikir dapat dilihat keterkaitan antara variabel independen (X1) dan (X2) dengan variable dependen(Y).



Gambar 1. Paradigma Penelitian

## Pengembangan Hipotesis

Menurut Arikunto(2018:71) menyampaikan bahwa “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable bebas (X1, X2) disebut Independent, dan variabel terikat (Y) disebut Dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja dan variabel terikat yang digunakan adalah (Y) Kinerja.

Berdasarkan uraian pada teori-teori yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis membuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1.Ho :  $p1 = 0$  Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan.
- 2.Ha :  $p1 \neq 0$  Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan.
- 3.Ho :  $p2 = 0$  Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada

PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan.  
4.Ha :  $p2 \neq 0$  Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan.

5.Ho :  $p3 = 0$  Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan.

6.Ha :  $p3 \neq 0$  : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap

kinerja karyawan pada PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan.

## 3. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menghubungkan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas (X) dn Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). Jenis metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisa asosiatif yang melihat hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Secara teknis operasional pengumpulan data dibatasi dengan 3 (tiga) variabel yaitu Disiplin, Motivasi, dan Kinerja.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja KaryawanIni dilakukan di PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan. Dalam kurun waktu 7 bulan penulis melakukan beberapa tahapan penelitian yaitu dimulai secara bertahap di awali dangan pendahuluan penulisan proposal, seminar proposal, pengajuan surat izin, pengambilan data penelitian, pengolaha data, analisa data,

penyusunan dan perbaikan penelitian.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan yang berjumlah 58 karyawan, karena jumlahnya sedikit maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Menurut Arikunto (2018:131) “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara non probability sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bisa jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu 58 karyawan. Untuk mengumpulkan data tentang variabel (X1) yaitu Disiplin Kerja, variabel (X2) yaitu Motivasi Kerja dan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan beberapa pertanyaan kepada seluruh 58 karyawan yang dijadikan sampel. Dari jawaban responden tersebut kemudian dilakukan tabulasi menurut klarifikasi yang kemudian dilakukan pembobotan dengan presentase.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membuat link pernyataan (kuesioner) yang dimana nantinya akan diberikan kepada seluruh karyawan atau responden. Link pertanyaan berisi persepsi karyawan mengenai pemberian disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang dirasakan dan diharakan oleh karyawan.

### Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel

bebas (independent) terhadap satu variabel terikat (dependent). Dalam analisis regresi linear berganda harus memenuhi syarat uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik, agar pengerjaan model regresi tidak menemukan masalah. Setelah syarat terpenuhi dapat dilakukan penyelesaian terhadap uji hipotesis. menguraikan, menganalisis serta menggambarkan tentang konsep-konsep yang membicarakan tentang disiplin kerja dan motivasi kerja pada PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan, sehingga terlihat jelas perantara usaha pengembangan karyawan dengan tingkat kinerjanya. Untuk mengukur tingkat kinerja kerja karyawan, yang diukur dengan jumlah karyawan sebagai dampak disiplin kerja dan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tridaya Dimensi Indonesia berjumlah dari 58 responden yang berpartisipasi yaitu responden dengan jenis kelamin Laki-laki sebanyak 36 responden atau 62% dan sisanya responden perempuan sebanyak 22 responden atau 38% .

Responden yang berusia dengan rentang usia <20 tahun sebanyak 7 responden atau 12%, rentang usia 21-30 tahun sebanyak 40 responden atau 69%, rentang usia 31-40 tahun sebanyak 8 responden atau 14%, rentang usia 41-40 tahun sebanyak 3 responden atau 5%.

Responden yang berpendidikan SMA sebanyak 30 responden atau 52%, Pendidikan D3 sebanyak 8 responden atau 14%, Pendidikan S1 sebanyak 20 responden atau 34%.

Uji Instrumen Data Uji Validitas Tabel 1.4  
 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,753	0,259	VALID
X1.2	0,548	0,259	VALID
X1.3	0,536	0,259	VALID
X1.4	0,531	0,259	VALID
X1.5	0,796	0,259	VALID
X1.6	0,840	0,259	VALID
X1.7	0,831	0,259	VALID
X1.8	0,745	0,259	VALID
X1.9	0,639	0,259	VALID
X1.10	0,691	0,259	VALID

Sumber : Data Primer Hasil Olahan Data Penulis, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel Disiplin Kerja (X1) yang terdiri 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan seluruh nilai r hitung > rtabel 0,259 maka ke 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 1.5 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,661	0,259	VALID
X2.2	0,753	0,259	VALID
X2.3	0,381	0,259	VALID
X2.4	0,678	0,259	VALID
X2.5	0,433	0,259	VALID
X2.6	0,757	0,259	VALID
X2.7	0,798	0,259	VALID
X2.8	0,763	0,259	VALID
X2.9	0,668	0,259	VALID
X2.10	0,761	0,259	VALID

Sumber : Data Primer Hasil Olahan Data Penulis, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel Motivasi Kerja (X2) yang terdiri 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan seluruh nilai r hitung > rtabel 0,259 maka ke 10

(sepuluh) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 1.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,824	0,259	VALID
Y.2	0,852	0,259	VALID
Y.3	0,899	0,259	VALID
Y.4	0,839	0,259	VALID
Y.5	0,784	0,259	VALID
Y.6	0,920	0,259	VALID
Y.7	0,890	0,259	VALID
Y.8	0,823	0,259	VALID
Y.9	0,594	0,259	VALID
Y.10	0,711	0,259	VALID

Sumber : Data Primer Hasil Olahan Data Penulis, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan seluruh nilai r hitung > rtabel 0,259 maka ke 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian. Uji Reliabilitas

Tabel 1.7 Uji Realibilitas  
 Output Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,766	11

Sumber : Data Olahan SPSS 26 ( 2023)

Berdasarkan tabel hasil uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki data yang reliabel, dapat dibuktikan  $0,766 > 0,60$ .

Tabel 1.8  
 Output Uji Realibilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,753	11

Sumber : Data Olahan SPSS 26 ( 2023)

Berdasarkan tabel hasil uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki data yang reliabel, dapat dibuktikan  $0,753 > 0,60$ .

Tabel 1.9  
 Output Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,782	11

Sumber : Data Olahan SPSS 26 ( 2023)

Berdasarkan tabel hasil uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki data yang reliabel, dapat dibuktikan  $0,782 > 0,60$ .

### Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 1.10  
 Output Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,33401127
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,055
	Negative	-,033
Test Statistic		,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

### Uji Autokorelasi

Tabel 1.10

Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas diketahui nilai probabilitas (sig)  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa baik menggunakan metode P-P Plot maupun metode kolmogorov-Smirnov Test data residu dari variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 1.11

Output Uji Multikolinearitas

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)	,636		
Disiplin Kerja	,000	,503	1,987
Motivasi Kerja	,000	,503	1,987

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel Coefficients di atas diketahui variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) menunjukkan Nilai Tolerance  $0,503 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,987 < 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,173 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi hasil pengujian pada tabel, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,610 + 0,917 X1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 1,610 nilai menunjukkan bahwa saat Disiplin Kerja X1 bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 1,610.

Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,917 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin Kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat Kinerja Karyawan sebesar 0,917.

Persemaaan regresi hasil pengujian pada tabel, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,049 + 0,839 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 11,049 nilai menunjukkan bahwa saat Motivasi Kerja  $X_2$  bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyaan (Y) akan tetap bernilai 11,049.

Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,839 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Motivasi Kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat Kinerja Karyawan sebesar 0,839.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$  adalah  $Y = 1,651 + 0,432X_1 + 0,582$

$X_2$ . Persamaan ini dapat disimpulkan, terdapat arah pengaruh positif Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- a. Constant (a) = 1,651 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,651 satuan.
- b. Koefisien ( $b_1$ ) = 0,432 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,432 satuan.
- c. Koefisien ( $b_2$ ) = 0,582 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,582 satuan.

#### Uji Hipotesis

##### Uji Hipotesis Parsial

Uji statistik (uji t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau untuk menguji variabel bebas secara parsial (individu).

Tabel 1.12 Uji t Variabel  $X_1$  dan Variabel  $X_2$

Output Hasil Uji T						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,651	3,467		,476	,636
	Disiplin Kerja	,432	,112	,362	3,845	,000
	Motivasi Kerja	,582	,095	,576	6,123	,000

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023)

- a. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 3,845 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat di simpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung  $3,845 > t$  tabel 2,003 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.
- b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 6,123 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat di simpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung  $6,123 > t$  tabel 2,003 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.

#### Uji Hipotesis Simultan

Uji simultan atau Uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien sama dengan nol dengan ketentuan jika nilai probabilitas F(Sig) pada tabel Anova lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ .

Tabel 1.13 Uji F  
Output Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1956,012	2	978,006	84,898	,000 <sup>b</sup>
	Residual	633,591	55	11,520		
	Total	2589,603	57			

a. Dependent Variable: Total\_Y  
b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel ANOVA<sup>a</sup> di atas diketahui nilai F hitung sebesar 84,898 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

(Y) dengan nilai f hitung  $84,898 > f$  tabel 3,16 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$ 3 ditolak dan  $H_a$ 3 diterima.

#### Pembahasan Kuantitatif

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

(Y) PT. Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan dengan hasil persamaan regresi linear sederhana  $Y=1,610 + 0,917 X_1$ , artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 1,610 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X1) bernilai nol maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 1,610. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,917 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin Kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,917 satuan. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,767 serta nilai koefisien determinasi variabel Disiplin Kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 58,9%, sedangkan sisanya 41,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai t hitung  $3,845 > t$  tabel 2,003 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_a$ 1 diterima.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

(Y) PT. Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan dengan hasil persamaan regresi linear sederhana  $Y=11,049 + 0,839 X_2$ , artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 11,049 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi Kerja (X2) bernilai nol maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 11,049. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,839 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap secara kenaikan Motivasi Kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,839 satuan. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,830 serta nilai koefisien determinasi variabel Motivasi Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69%, Sedangkan sisanya 31% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai t hitung  $6,123 > t$  tabel 2,003 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima.

### Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan dengan hasil persamaan regresi linear berganda  $Y=1,651 + 0,432 X_1 + 0,582 X_2$ . Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 1,651 bernilai nol maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 1,651. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,869 serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,755 yang artinya variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 75,5%, sedangkan sisanya 24,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai f hitung  $84,898 > f$  tabel 3,16 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$ 3 ditolak dan  $H_a$ 3 diterima. Artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan.
- b. Bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap (X2) bernilai nol maka Kinerja Karyawan (Y) kinerja karyawan pada PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan.
- c. Bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Abdullah (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Bumi Aksra : Bandung.
- [2] Algifari (2017) Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Amirullah (2015) Pengantar Manajemen. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- [4] Andi Supangat (2015) Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensial, dan. Nonparametik.
- [5] Ardana (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [6] Arikunto Suharsimi (2018) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- [7] Cushway, Barry.(2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- [8] Bersihanta Tarigan, Aria Aji Priyanto (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi Vol.20 No.1. ISSN: 2655-9943
- [9] Diah Pralitasari, Khusnul Khotimah (2021).
- [10] Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol.18 No.1
- [11] Dessler, Gary. (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.