

# Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Trimitra Cikarang

<sup>1</sup>Ririn Uke Saraswati, <sup>2</sup>Suripto Moh. Zulkifli  
Program Studi Manajemen STIE Ekadharma Indonesia  
[ririnukesaras@gmail.com](mailto:ririnukesaras@gmail.com), [Maszulkifli74@gmail.com](mailto:Maszulkifli74@gmail.com)

## ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam menciptakan kinerja yang baik faktor yang dianggap penting adalah faktor disiplin kerja dan motivasi kerja. Tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Trimitra Cikarang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jumlah populasi pada PT. Trimitra Cikarang sebanyak 120 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang dengan menggunakan rumus slovin .Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan angket yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas . Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, dan uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Uji hipotesis terdiri dari uji t, uji f, dan koefisien determinasi.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Trimitra Cikarang, dibuktikan hasil dari uji t dengan t hitung sebesar 8,480 sedangkan t tabel 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  H1 diterima. Dari hasil pengujian variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Trimitra Cikarang dibuktikan dari hasil uji t dengan t hitung sebesar 1,030 sedangkan t tabel 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,308 > 0,05$  H2 ditolak ,dimana F hitung  $61,796 > 3,18$  F tabel .Selanjutnya Nilai R Square dalam model regresi adalah 0,704 atau sebesar 70,4 % kinerja karyawan dijelaskan oleh variable disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dan 29,6 % dijelaskan oleh faktor –faktor lain yang tidak di teliti .

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan, maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja karyawan merupakan indikator penting yang mencerminkan tingkat pencapaian atau hasil kerja individu dalam mencapai sasaran atau menyelesaikan tugas yang telah ditentukan, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga oleh sistem yang diterapkan oleh perusahaan. Selain itu, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik adalah faktor

tambahan yang tidak kalah pentingnya, karena memastikan karyawan tetap fokus dan konsisten dalam menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan standar perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain adalah keteladanan dari pimpinan, keadilan dalam perlakuan terhadap karyawan, adanya sanksi yang tegas dan konsisten bagi pelanggaran, penghargaan bagi karyawan yang berdisiplin tinggi, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Sutrisno D.M (2022) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung mencapai kinerja yang lebih baik, yang juga didukung oleh faktor-faktor seperti kompensasi dan motivasi kerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan internal diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Menurut Christian D (2021), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam usaha mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja terdiri dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, termasuk kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, sebagaimana dijelaskan dalam teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.* (2023) menekankan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang termotivasi.

PT. Trimitra Cikarang yang beralamat Jl. Waru F2/006 Kawasan Industri Delta Silicon 2, Lippo Cikarang Selatan, Cicau, Kecamatan Cikarang Pusat, merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang pembuatan *plastic packaging* seperti *stretch film*, *blown film*, *LLDPE film*, *LDPE film*, *OPP tape*, dan *machine packaging*.

Permasalahan yang terjadi di PT. Trimitra Cikarang dalam hal kinerja karyawan, yaitu masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya karyawan yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, dan kinerja karyawan. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini PT. Trimitra Cikarang juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja karyawan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, sementara karyawan pada PT. Trimitra Cikarang masih belum mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan, seperti karyawan merasa keberatan dengan peraturan baru yang lebih ketat yaitu salah satunya apabila karyawan terlambat 10 menit, maka karyawan tersebut akan kehilangan insentif kehadirannya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak manajemen PT. Trimitra Cikarang pada pra survey juga diperoleh informasi bahwa manajer tingkat menengah sekelas supervisor dilihat kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan kurang berkembang.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Trimitra Cikarang". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Menurut Widya (2021) menjelaskan bahwa pencapaian yang telah dilakukan dengan penuh keterampilan, kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan adalah kinerja. Karyawan yang kinerjanya kompeten diukur berdasarkan kemampuan, keterampilan dan sikap dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan Yusuf dkk (2019) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi dan hasil kerja individu yang dinilai secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan agar tercapainya tujuan organisasi. Itu sebabnya, kinerja seseorang dipengaruhi tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan menghasilkan mutu kerja yang baik.

Menurut Tisu & Rusu (2021) mengatakan dalam penelitiannya bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut: kecakapan (*proficiency*), adaptasi (*adaptivity*), dan proaktif (*proactive*).

### Disiplin Kerja

Menurut Rizal & Radiman (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja.

Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan kinerja bagi karyawan. Hasil penelitian menurut Yusnandar *et al.* (2020), Jufrizen (2018), Nasution & Lesmana (2018), Arifai (2018), Tahir (2019), Sutrisno D.M (2022) dan Pawirosumarto *et al.* (2017) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini dikarenakan bahwa variabel disiplin kerja lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja karyawan

Menurut Sutrisno D.M (2022) Indikator disiplin kerja meliputi : 1) kehadiran, 2) taat aturan dan 3) menyelesaikan tugas dengan baik

### Motivasi Kerja

Menurut Wahyudi & Tupti (2019), Planda (2018), dan Hendra (2020) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

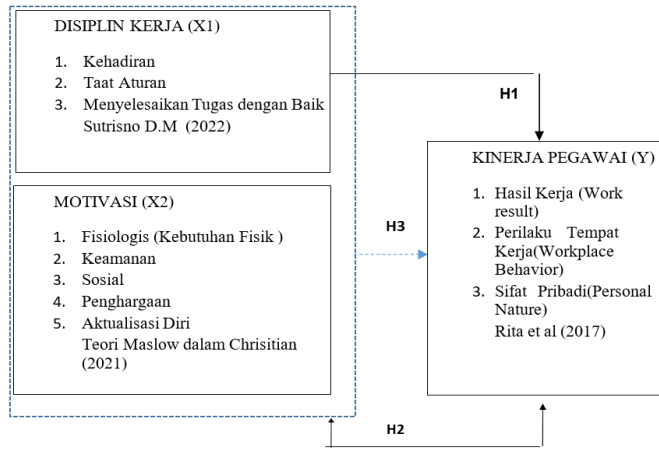
Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang bagus. Dengan motivasi yang tinggi karyawan dapat melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, dan keadaan tersebut jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Harahap & Tirtayasa (2020), Hasibuan & Silvy (2019), Prayogi & Nursidin (2018), Al-musadieg (2018), Sembiring *et al.*, (2021), Christian (2021), Jufrizen & Sitorus (2021), Arman *et al.*, (2019), dan Rozi & Sunars (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan ini dikarenakan bahwa variabel motivasi kerja lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Menurut teori Maslow yang dikutip Hasibuan (2003) dalam Christian (2021) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut: 1) *Fisiologis* (kebutuhan fisik), 2) keamanan, 3) sosial, 4) penghargaan, 5) aktualisasi diri.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan di atas, maka penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian ini bertolak dari landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebagai titik tolak dalam penyusunan hipotesis, adalah:

1. Hipotesis 1 : Ada pengaruh Positif dan Signifikan secara parsial antara Motivasi (X1) kerja terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Trimitra Cikarang.
2. Hipotesis 2 : Ada pengaruh Positif dan Signifikan secara parsial antara Disiplin (X2) kerja terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Trimitra Cikarang
3. Hipotesis 3 : Ada pengaruh Positif dan Signifikan antara Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Trimitra Cikarang.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan dimana untuk mengetahui adanya keterkaitan atau penghubung diantara kedua variabel yaitu, variabel bebas dan variabel terikat. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Menurut pandangan Sugiono (2018:14), metode kuantitatif ini termasuk filsafat yang memandang realitas/fenomena yang dapat diklasifikasikan, konkret, relatif tetap, terukur, teramati, yang berhubungan dengan sebab dan akibat. Untuk itu pendekatan penelitian ini bersandar pada kevalidan, populasi, dan sampel, adanya dugaan sementara atau hipotesis, data berupa angka dan kemudian dianalisis dengan menggunakan statistika. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Trimitra Cikarang.

### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018:130) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh

bagian populasi yang berjumlah 120 orang. Sampel merupakan himpunan atau jumlah bagian dari populasi, adapun teknik yang digunakan untuk penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Oleh sebab itu penelitian ini penulis menentukan sampel yang berjumlah 55 orang (rumus slovin).

### Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang di dapat dari sumber dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang telah diisi oleh responden meliputi identitas dan tanggapan responden. Menurut Sugiyono (2018:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiono, 2016:225). Data sekunder umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberi gambaran tambahan ataupun gambaran pelengkap untuk diproses lebih lanjut.

### Metode Analisis Data

Setelah data dari hasil kuesioner didapatkan, data kemudian disusun dalam bentuk tabulasi dan dikelompokkan berdasarkan variabelnya untuk kemudian dilakukan analisis data. Peneliti melakukan uji instrumen terlebih dahulu untuk memastikan instrumen yang digunakan sudah memenuhi syarat valid dan reliabel dilanjutkan dengan uji asumsi klasik. Peneliti kemudian melakukan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Item	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
X1.1	0,604	0.000 < 0.05	Valid
X1.2	0,413	0.002 < 0.05	Valid
X1.3	0,377	0.004 < 0.05	Valid
X1.4	0,391	0.003 < 0.05	Valid
X1.5	0,624	0.000 < 0.05	Valid
X1.6	0,743	0.000 < 0.05	Valid
X1.7	0,770	0.000 < 0.05	Valid
X1.8	0,770	0.000 < 0.05	Valid
X2.1	0,561	0.000 < 0.05	Valid
X2.2	0,884	0.000 < 0.05	Valid
X2.3	0,886	0.000 < 0.05	Valid
X2.4	0,839	0.000 < 0.05	Valid
X2.5	0,871	0.000 < 0.05	Valid
X2.6	0,912	0.000 < 0.05	Valid

Item	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
X2.7	0,767	0.000 < 0.05	Valid
X2.8	0,855	0.000 < 0.05	Valid
Y.1	0,705	0.000 < 0.05	Valid
Y.2	0,612	0.000 < 0.05	Valid
Y.3	0,757	0.000 < 0.05	Valid
Y.4	0,492	0.000 < 0.05	Valid
Y.5	0,541	0.000 < 0.05	Valid
Y.6	0,788	0.000 < 0.05	Valid
Y.7	0,700	0.000 < 0.05	Valid
Y.8	0,774	0.000 < 0.05	Valid

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid.

### Uji Reliabilitas

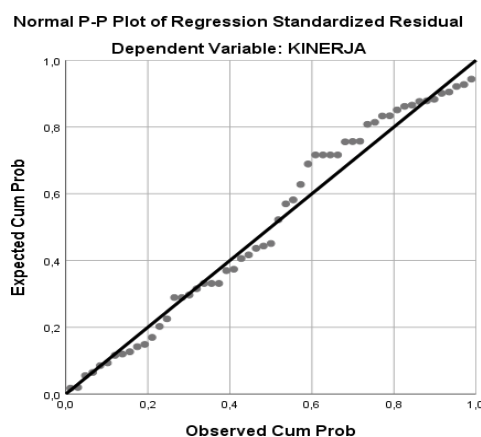
**Tabel 2** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Reliabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,753	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,791	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,818	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7 sehingga dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki item pertanyaan yang reliabel.

### Uji Normalitas

Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian terhadap nilai residual. Sedangkan pengujian dilakukan dengan menggunakan P-P Plot.



**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis-garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolonieritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi dan nilai tolerance yang rendah. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 dan tolerance di bawah 0,1 menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi. Hasil pengujian VIF dari model regresi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3** Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 x1	0.383	2.609
x2	0.383	2.609

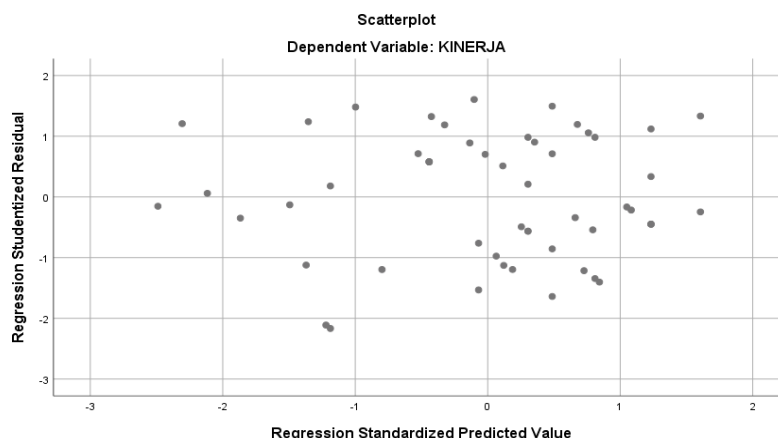
a. Dependent Variable: y

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas, terlihat bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai angka nilai *tolerance*  $0,383 \leq 0,10$  dan nilai VIP 2,609 hal ini berarti regresi yang dipakai untuk dua variabel *independen* tidak terdapat multikolonieritas.

### Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatter plot. Jika tidak terdapat pola yang teratur pada titik-titik residualnya, maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heterokedastisitas.



**Gambar 4.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.2 diatas memperlihatkan titik-titik secara acak tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

## Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,779	1,753		2,726	,009		
DISIPLIN	,740	,087	,781	8,480	,000	,671	1,489
MOTIVASI	,033	,032	,095	1,030	,308	,671	1,489

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :  $Y = 4,779 + 0,740 X_1 + 0,033 X_2$ . Adapun koefisien regresi pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) bertanda positif sebesar 0,740 maka diartikan bahwa jika terjadi penambahan peningkatan sebesar 1 point pada disiplin kerja maka akan mempengaruhi nilai peningkatan pada kinerja karyawan dengan asumsi bahwa variabel kinerja karyawan tetap. Sementara itu koefisien regresi pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) bertanda positif sebesar 0,033 diartikan bahwa jika ada penambahan peningkatan sebesar 1 point pada motivasi kerja maka akan mempengaruhi peningkatan nilai dengan asumsi bahwa variabel kinerja karyawan tetap.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6.** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,839 <sup>a</sup>	,704	,692	1,312	2,196

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,692. Hal ini berarti 69,2% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan sisanya 30,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi ini.

### Uji T

Uji t bertujuan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji t adalah perbandingan nilai signifikansi dan perbandingan nilai t tabel. Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 dan nilai thitung > ttabel maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dan sebaliknya.

**Tabel 7.** Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,779	1,753		2,726	,009		
DISIPLIN	,740	,087	,781	8,480	,000	,671	1,489
MOTIVASI	,033	,032	,095	1,030	,308	,671	1,489

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui hasil pengujian secara individual pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,480 > t-tabel 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Trimitra Cikarang. Kemudian hasil pengujian secara individual pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,030 < t-tabel 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,308 > 0,05. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Trimitra Cikarang.

## Uji F

Uji f dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima.

**Tabel 8.** Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	212,642	2	106,321	61,796	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	89,467	52	1,721		
Total	302,109	54			

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui nilai F hitung 61,796 > F tabel 3,18 kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan 0,000 < 0,05 maka hipotesis diterima. Dari hasil perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Trimitra Cikarang.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data dan teori pendahuluan maka peneliti memaparkan pembahsan dalam 3 poin sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trimitra Cikarang. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa secara

- parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Sahanggamu & Mandey, 2014).
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.
  3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trimitra Cikarang. Artinya jika PT Trimitra Cikarang meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

### KESIMPULAN

Dari analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t hitung sebesar 8,480 sedangkan t tabel =2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Trimitra Cikarang.
2. Secara parsial motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan t hitung sebesar 1,0030 sedangkan t tabel =2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,308 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Trimitra Cikarang.
3. Secara simultan diperoleh nilai sebesar  $61,796 > 3,18$  dengan sig  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan secara simultan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

### DAFTAR PUSTAKA

- Al-musadieq, M. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII- ICABE 2019), 263–276.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.354>
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Dhaki, A. S. (2020). Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin. Cv Budi Utama.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Indrajaya, Y. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DI PT. TRACTORINDO MITRA UTAMA MOJOKERTO. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(2), 157-165. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i2.512>
- Jeffrey, I., & Dinata, M. H. (2017). The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Competence The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Competence on Employee Performance. *International Journal of Current Advanced Research*, 6(11), 7301–7307.
- Jon Edy, & Soedjatmoko Soedjatmoko. (2023). Pengaruh Penerapan SOP Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Line Shock Absorber Assembly PT Kayaba Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 394–401. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.1037>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>
- Juliandi, Azuar, Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, Azuar. (2018). *Structural equation model based partial least square SEM- PLS Menggunakan SmartPLS*. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , dan Kemampuan. *CESJ : Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 73– 89.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Planda, D. (2018). *Kinerja Guru Kompetensi Guru Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV. Jejek.
- Purnamasari, D. (2019). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*, 3(8), 57–64.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Ternate. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://doi.org/10.46306/vls.v4i1>
- Rita, M., Payangan, O. R., & Erari, A. (2017). *Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment , transformational leadership and*

- work motivation on employee performance.* 60(4), 953–964.  
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Suharsimi, A. (2012). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Sutrisno, D. M., Herwanto, D., & Wahyudin, W. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ di Karawang. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian dan Karya Ilmiah dalam Bidang Teknik Industri*, 8(2), 91-100.
- Tahir, R. (2019). *Work Discipline , Competence , Empowerment , Job Satisfaction, and Employee Performance. October.* <https://doi.org/10.35940/ijrte.C6221.098.319>
- Tisu, L., & Rusu, A. (2021). *Job Resources and Strengths Use in Relation to Employee Performance : A Contextualized View.* <https://doi.org/10.1177/0033294121997783>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Refelction: Economic, Accounting, Management and Bussiness*, 2(3), 351–360.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Widya, D. (2021). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manejemen Dan Bisnis*, 6(2), 818–830.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan.
- Zati, M. R., Mora, Z., & Sinuraya, E. T. B. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja di PT Nindya Karya. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 326–335. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.2395>