**MUSYTARI**
**ISSN : 3025-9495**

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 2 No 6 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DCI INDONESIA, TBK

**Siti Aisyah[1], H. Malikuddin Sembiring[2], Arif Riyanto[3]**
Prodi Manajemen, Universitas Tama Jagakarsa
siti.aisyaah01@gmail.com , smaliqs@yahoo.co.id , ariefrians52@gmail.com

*Abstrak*

*Disiplin kerja dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja menjadi tolak ukur ketaatan seseorang dalam bertingkah laku pada lingkungan sekitar dan tanggung jawab atas setiap beban kerja yang diberikan guna menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi pada karyawan perlu ditingkatkan guna karyawan dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien, jika karyawan yang tidak memiliki tingkat disiplin dan motivasi yang tinggi, maka akan sulit untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh sehingga menghasilkan kinerja yang buruk. Apabila adanya peran perusahaan dalam menciptakan disiplin kerja dan motivasi terhadap karyawannya, maka para karyawan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan agar tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DCI Indonesia, Tbk. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan, mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. DCI Indonesia, Tbk. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. DCI Indonesia, Tbk diperoleh nilai Uji T pada variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial dengan nilai $t_{hitung}$ 4,290 > $t_{tabel}$ 1,996 dan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada Variabel Motivasi diketahui nilai $t_{hitung}$ 3,950 > $t_{tabel}$ 1,996 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis secara simultan dengan Uji F, variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan memperoleh hasil $F_{hitung}$ dan $F_{tabel}$ sebesar 25,621 dan 3,12 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square) menunjukan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebesar 41,2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.*

***Kata kunci:*** *Disiplin Kerja; Motivasi; Kinerja*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 2 No 6 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

*Abstract*

Work discipline and motivation are very important in improving employee performance. Work discipline is a measure of a person's obedience in behaving in the surrounding environment and responsibility for any workload given to produce good performance. Motivation among employees needs to be increased so that employees can produce effective and efficient performance. If employees do not have a high level of discipline and motivation, it will be difficult for them to work seriously, resulting in poor performance. If the company plays a role in creating work discipline and motivation for its employees, the employees will produce good performance in accordance with the company's expectations in order to achieve the goals set by the company. Research entitled The Influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. DCI Indonesia, Tbk. The aim of the research is to determine the level of employee work discipline, determine the level of employee work motivation and employee performance and to determine the influence of work discipline and motivation on employee performance at PT. DCI Indonesia, Tbk. The method used is descriptive and verification method. Based on the results of research conducted at PT. DCI Indonesia, Tbk obtained the T Test value on the Work Discipline variable on the Employee Performance variable partially with a valuetcount4,290 >ttable1.996 and a significant value of 0.001 <0.05. It can be concluded that the Work Discipline variable has a significant effect on employee performance. The value of the Motivation Variable is knowntcount3,950 >ttable1.996 with a significant level of 0.001 < 0.05. This shows that the motivation variable has a significant effect on employee performance. Testing the hypothesis simultaneously with the F Test, the variables Work Discipline and Motivation on Employee Performance obtained resultsFcount and Ftable are 25.621 and 3.12 or Fcount > FtableIt can be said that work discipline and motivation simultaneously influence employee performance. And the results of the Coefficient of Determination Test (R Square) show that work discipline and motivation together have an influence of41.2% of employee performance. Meanwhile, the remaining 58.8% was influenced by other factors outside this research.

**Keywords:** *Work Discipline; Motivation; Performance*

## Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu badan usaha yang melakukan kegiatan dalam bidang bisnis dengan menyediakan barang atau jasa, diselenggarakan oleh orang perseorangan atau kelompok, baik berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum untuk memperoleh suatu laba atau nilai manfaat bagi perusahaan. Dalam melakukan kegiatan bisnis, perusahaan membutuhkan sumber daya yakni meliputi manusia, uang, material, mesin, metode, dan pasar. Diantara sumber daya yang dimiliki

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 2 No 6 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

perusahaan, sumber daya manusia adalah faktor inti dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang berperan aktif dalam setiap kegiatan sebagai perencana, pelaksana serta penentu tercapainya tujuan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, sehingga terciptanya SDM yang berkualitas. Maka dari itu, diperlukan adanya upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengatur atau mengendalikan SDM disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dapat dikatakan pula bahwa MSDM yaitu suatu ilmu yang mengelola pemanfaatan sumber daya manusia pada suatu perusahaan dengan dilakukannya perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, serta pengembangan.

Pemanfaatan sumber daya manusia memegang peranan penting dan perlu disadari oleh setiap individu dalam perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus mengupayakan adanya pemeliharaan disiplin kerja terhadap karyawannya dengan berbagai cara dan tindakan mendorong setiap individu untuk mampu meningkatkan kerja. Perusahaan yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya akan mendapatkan keuntungan yang besar. Dengan adanya peningkatan disiplin kerja pada karyawan, maka pekerjaan yang dibebankan akan lebih cepat diselesaikan, tingkat absensi menurun, dan totalitas kerja akan meningkat.

Disiplin kerja merupakan bentuk dari pengendalian diri seorang karyawan untuk menghormati dan menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan harus diaplikasikan dengan baik, sehingga perusahaan dapat mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuannya. Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap gairah seseorang yang memiliki keinginan untuk mengikuti atau menaati segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja juga memiliki hubungan erat dengan motivasi.

Motivasi dalam suatu perusahaan dapat berasal dari pemimpin. Karena suatu perusahaan akan berhasil atau tidaknya ditentukan oleh bagaimana sikap dan tanggung jawab yang dimiliki oleh pemimpin. Motivasi merupakan suatu proses yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak sesuai apa yang menjadi tujuannya baik secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan dampak pada seseorang yang berasal dari perasaan, hasrat, jiwa sehingga akan terdorong untuk melakukan suatu tindakan yang dikarenakan keinginan, kebutuhan, keselamatan, tantangan, tanggung jawab dan tujuan. Dalam implementasinya, setiap perusahaan memiliki cara sendiri untuk merancang motivasi. Namun biasanya perusahaan memberikan motivasi dalam bentuk moral, gaya, selera, kompensasi bentuk uang, pengarahan, pengendalian dan sebagainya.

Seorang karyawan atau tenaga kerja dengan motivasi kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, disiplin dan bersungguh-sungguh

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 2 No 6 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

atas kewajibannya sehingga meningkatnya kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya, seorang karyawan yang tidak memiliki motivasi yang tinggi akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan terhambat.

Bagi suatu perusahaan, terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dengan tingkat kedisiplinan dan motivasi yang tinggi merupakan sasaran yang harus dicapai, dimana hal tersebut dinilai sangat penting untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu dikelola dengan baik dan kompeten agar terwujudnya keselarasan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Kinerja karyawan merupakan objek yang harus diketahui oleh pihak manajemen untuk mengetahui tingkat keberhasilan karyawan atas beban kerja yang diberikan perusahaan. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai proses manajemen dalam mengendalikan sumber daya yang bersaing melalui pendekatan tertentu sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, faktor disiplin kerja dan motivasi perlu diperhatikan sehingga terciptanya kinerja sumber daya perusahaan yang baik, maka perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan sejenisnya.

PT. DCI Indonesia, Tbk bergerak dalam bidang industri penyedia jasa bagi komunitas bisnis, dengan menyediakan layanan infrastruktur pusat data independen penyedia layanan cloud dan cloud yang andal, berjaringan, dan terkelola dengan baik di Indonesia. Saat ini, kegiatan usaha utama DCII adalah bergerak di bidang aktivitas hosting dan aktivitas terkait lainnya. Sehingga, karyawan PT. DCI Indonesia, Tbk harus bersedia untuk siap-siaga dalam 24 jam. Jika terjadi gangguan, karyawan diminta untuk segera melakukan perbaikan, mengingat perusahaan ini merupakan perusahaan pusat data center.

**Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. DCI Indonesia, Tbk yang beralamat di Jalan Jawa Blok GG 05-01 Kawasan Industri MM2100 Cibitung Cikarang Barat, Bekasi 17520 West Java, Indonesia.

Dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian skripsi ini penulis melakukan dengan dua cara yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Dalam penelitian kepustakaan ini, penulis melakukan penelitian dengan cara membaca buku-buku dan literatur lainnya. penelitian ini data yang sudah didapat merupakan data sekunder yaitu data yang sudah matang. Penelitian ini sangat diperlukan untuk mendapatkan kerangka teori, dasar pengertian serta kemampuan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 2 No 6 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

dalam menganalisa dengan merumuskan data juga memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan serta akhirnya dapat digunakan untuk menilai seberapa jauh keberhasilan dan kekurangan perusahaan di dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Didalam penelitian lapangan ini, penulis mendatangi langsung ke perusahaan dengan melakukan pengamatan langsung atas aktivitas yang dilakukan oleh pegawai untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk diolah sehingga menemukan hasil mengenai masalah tersebut. Kegiatan yang dilakukan pada penelitian ini meliputi pengenalan akan perusahaan dan pengumpulan data mengenai masalah yang akan diteliti. Data yang dikumpulkan adalah data berbentuk primer.

Populasi menurut (Sujarweni, 2020:80) yaitu keseluruhan jumlah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang terdapat di PT. DCI Indonesia, Tbk sejumlah 94 karyawan. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri. Sampel disebut juga sebagai contoh. Nilai hitungan yang diperoleh dari sampel inilah yang disebut dengan statistik.

Dengan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{94}{1+94(0{,}05)^2} = 76$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, sebesar 5% (toleransi kesalahan).

**Hasil dan Pembahasan**

**Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 2 No 6 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|---|
| N | | | 76 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | | .0000000 |
| | Std. Deviation | | 3.42278270 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .092 |
| | Positive | | .036 |
| | Negative | | -.092 |
| Test Statistic | | | .092 |
| Asymp. Sig. (2-tailed)[c] | | | .183 |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d] | Sig. | | .115 |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .107 |
| | | Upper Bound | .123 |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogrov Smirnov diketahui nilai signifikansi 0,183 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

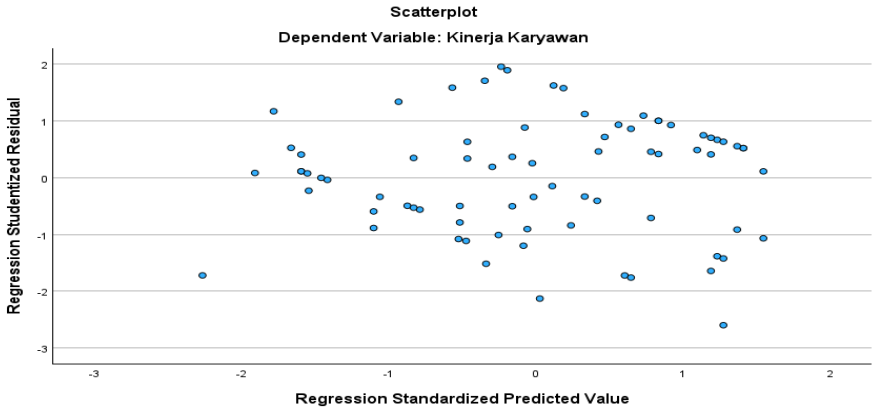
**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics Tolerance | Collinearity Statistics VIF |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 3.605 | 5.718 | | .630 | .530 | | |
| | Disiplin Kerja | .511 | .119 | .409 | 4.290 | <,001 | .886 | 1.128 |
| | Motivasi | .389 | .099 | .376 | 3.950 | <,001 | .886 | 1.128 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji multikolinearitas diatas diketahui nilai *tolerance* sebesar 0,886 > 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10 yaitu sebesar 1,128 < 10.

Uji Heteroskedastisitas



MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 2 No 6 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa penyebaran titik-titik merata di sekitar angka 0, titik tidak membentuk pola gelombang melebar lalu menyempit atau membentuk sebuah pola tertentu. Titik berkumpul hanya diatas atau di bawah mengartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Autokorelasi

**Hasil Uji Autokorelasi**

| Model Summary[b] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .642[a] | .412 | .396 | 3.469 | 1.988 |

**Hasil Uji Durbin - Watson**

| dw | dl | du | 4-dl | 4-du |
|---|---|---|---|---|
| 1,988 | 1,574 | 1,681 | 2,426 | 2,319 |

Berdasarkan uji Autokorelasi diketahui nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,988. Tidak terdapat autokorelasi dikarenakan du < d < 4-du atau 1,681 < 1,988 < 2,319.

**Uji Regresi Linear Sederhana dan Berganda**

Uji Regresi Linier Sederhana

**Hasil Uji Variabel Disiplin Kerja (X1)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 13.872 | 5.573 | | 2.489 | .015 |
| | Disiplin Kerja | .669 | .123 | .536 | 5.456 | <,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui nilai constant (a) sebesar 13,872 sedangkan nilai Disiplin Kerja (b/koefisien regresi) sebesar 0,669. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

Y = a + bx

Y = 13,872 + 0,669

Persamaan tersebut dapat dijelaskan:

a) Konstanta sebesar 13,872 mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 13,872.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 2 No 6 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

b) Koefisien regresi x sebesar 0,669 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Disiplin Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,669. Koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

.

**Hasil Uji Variabel Motivasi**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20.358 | 4.642 | | 4.385 | <,001 |
| | Motivasi | .532 | .103 | .514 | 5.156 | <,001 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Diketahui nilai constant (a) 20,358 sedangkan nilai Motivasi (b/koefisien regresi) sebesar 0,532. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

Y = a + bx

Y = 20,358 + 0,532

Persamaan tersebut dapat dijelaskan:

a) Konstanta sebesar 20,358 mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 20,358.
b) Koefisien regresi x sebesar 0,532 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Disiplin Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,532. Koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Uji Linear Berganda

**Kinerja Karyawan**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.605 | 5.718 | | .630 | .530 |
| | Disiplin Kerja | .511 | .119 | .409 | 4.290 | <,001 |
| | Motivasi | .389 | .099 | .376 | 3.950 | <,001 |

$$\mathbf{Y = 3{,}605 + 0{,}511X_1 + 0{,}389X_2}$$

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 2 No 6 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Nilai konstanta a sebesar 3,605 menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 3,605. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,511 bernilai positif, sedangkan Motivasi (X2) sebesar 0,389 bernilai positif. Hal ini menunjukan bahwa apabila kedua variabel berubah secara bersama-sama maka akan menyebabkan perubahan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,9 satuan unit.

**Uji Hipotesis**

Uji Parsial (Uji T)

**Hasil Uji T**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.605 | 5.718 | | .630 | .530 |
| | Disiplin Kerja | .511 | .119 | .409 | 4.290 | <,001 |
| | Motivasi | .389 | .099 | .376 | 3.950 | <,001 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Dengan menggunakan tingkat keyakinan pengujian (1-$\alpha$) = 95% dan tingkat kesalahan atau $\alpha$= 5 dengan d.f = n-k-1 = 76-2-1 = 73, mempunyai nilai $t_{tabel}$ = ($\alpha$/2 ; n-k-1) = t (0,025;73) = 1,996. Apabila hasil uji t memiliki probabilitas kurang dari 0,05 maka variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

a) Variabel Disiplin kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel}$ (4,290 > 1,996) dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel}$ (3,950 > 1,996) dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

.

Uji Simultan (Uji F)

**Hasil Uji F**

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 2 No 6 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 616.763 | 2 | 308.381 | 25.621 | <,001[b] |
| | Residual | 878.658 | 73 | 12.036 | | |
| | Total | 1495.421 | 75 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja | | | | | | |

Berdasarkan tingkat keyakinan pengujian (1- $\alpha$) = 95% dan tingkat kesalahan atau $\alpha$ = 5% dengan d.f = n-k-1 = 76-2-1= 73, mempunyai nilai $F_{tabel}$ = 3,12.

a) Berdasarkan nilai signifikan dari Output Anova diketahui nilai signifikan adalah 0,001 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

b) Berdasarkan perbandingan nilai $F_{hitung}$ dan $F_{tabel}$, yaitu dengan menggunakan tabel output SPSS. Diketahui nilai $F_{hitung}$ sebesar 25,621 karena nilai $F_{hitung}$ > 3,12, maka sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

**Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Uji Koefisien Korelasi

**Uji Koefisien Korelasi**

| Correlations | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Disiplin Kerja | Kinerja Karyawan | Motivasi |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | 1 | .536** | .337** |
| | Sig. (2-tailed) | | <,001 | .003 |
| | N | 76 | 76 | 76 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .536** | 1 | .514** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | | <,001 |
| | N | 76 | 76 | 76 |
| Motivasi | Pearson Correlation | .337** | .514** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | <,001 | |
| | N | 76 | 76 | 76 |

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 2 No 6 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

a) Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 diatas diketahui bahwa nilai korelasi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,536, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh sedang.
b) Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 diatas diketahui bahwa nilai korelasi Motivasi (X2) sebesar 0,514, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh sedang.

Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)

**Hasil Uji Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .642[a] | .412 | .396 | 3.469 | .412 | 25.621 | 2 | 73 | <,001 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,412 menyatakan secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai kontribusi sebesar 41,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Pembahasan**

a. Temuan Masalah

1) Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung}$ variabel disiplin kerja 4,290 lebih besar dari 1,996 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini berarti Ho diterima dan Ha ditolak yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DCI Indonesia, Tbk. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,6% dalam hal ini pengaruhnya masih kecil dan disebabkan oleh terdapatnya 2 item pertanyaan pada kuesioner yang bernilai kecil yaitu, saya dapat memanfaatkan waktu istirahat dengan tepat, yaitu dengan nilai 0,496 dan pertanyaan saya pulang sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan, yaitu dengan nilai 0,346.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 2 No 6 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dengan menggunakan uji hipotesis secara parsial $t_{hitung}$ variabel motivasi sebesar 3,950 lebih besar dari 1,996 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,005. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DCI Indonesia, Tbk. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,4% dalam hal ini pengaruhnya masih kecil dan disebabkan oleh terdapatnya 1 item pertanyaan yang bernilai kecil yaitu, kerjasama yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dengan nilai 0,456.

3) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Dengan menggunakan uji hipotesis secara simultan dalam analisis variabel disiplin kerja (X1), motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Dapat dinyatakan bahwa nilai $F_{hitung}$ dan $F_{tabel}$ sebesar 25,621 dan $F_{tabel}$ 3,12 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. DCI Indonesia, Tbk. Serta hasil uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,412 menyatakan secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai kontribusi sebesar 41,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Sedangkan untuk variabel kinerja sendiri terdapat 1 item pernyataan yang nilainya kecil dengan hasil 0,608 yaitu pernyataan saya dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.

Dari kedua variabel tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja (X1) berdasarkan nilai signifikan $t_{hitung}$ dari variabel disiplin kerja (X1) lebih besar dibandingkan variabel motivasi dalam meningkatkan mutu kinerja karyawan.

b. Pemecahan masalah

1) Pada variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. DCI Indonesia, Tbk. Ini merupakan faktor terpenting untuk ditingkatkan oleh pihak perusahaan. Pada penelitian ini terdapat ada 2 nilai yang kecil yaitu saya dapat memanfaatkan waktu istirahat dengan tepat serta saya pulang sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan Dalam menyikapi hal ini perusahaan harus mengevaluasi jam istirahat dan pulang kerja karyawan sebagaimana sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 2 No 6 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2) Pada variabel motivasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. DCI Indonesia, Tbk. Variabel ini juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang perlu diawasi oleh perusahaan. Pada penelitian ini terdapat 1 komponen pertanyaan dalam kuesioner yaitu kerjasama yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan. Hal tersebut dapat dikatakan perusahaan masih dianggap kurang dalam menjalin hubungan kerjasama antara sesama rekan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa, perlu adanya pengawasan lebih lanjut dari perusahaan dalam menjaga hubungan kerja sama antar rekan kerja sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

3) Untuk variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. DCI Indonesia, Tbk. Hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam mengawasi kedua unsur variabel jika ingin meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Tetapi untuk menyikapi kekurangan 1 item pernyataan pada variabel kinerja karyawan yaitu saya dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan, perlu adanya tindakan dari perusahaan untuk memberikan penilaian kinerja atas pekerjaan, tugas dan tanggungjawab yang telah dilakukan oleh karyawan dalam rangka memberikan tingkat kepuasan dalam diri karyawan. Sehingga akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang terdapat pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. DCI Indonesia, Tbk dengan nilai $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel}$ (4,290 > 1,996) dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. DCI Indonesia, Tbk dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel (3,950 > 1,996) dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawa atau dengan kata lain Ho diterima dan Ha ditolak.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 2 No 6 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

3. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan hasil analisis variabel disiplin kerja (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y). Dapat dinyatakan bahwa nilai Fhitung dan Ftabel sebesar 25,621 dan 3,12 atau Fhitung > Ftabel, maka sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. DCI Indonesia, Tbk. Serta hasil uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,412 menyatakan secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai kontribusi sebesar 41,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
4. Dari kedua variabel tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja (X1) berdasarkan nilai signifikan thitung dari variabel disiplin kerja (X1) lebih besar dibandingkan variabel motivasi dalam meningkatkan mutu kinerja karyawan.
5. Masalah yang ditemui pada penulisan ini adalah:
   a. Karyawan tidak dapat memanfaatkan waktu istirahat dengan tepat dan jam pulang kerja tidak sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.
   b. Kerjasama dengan rekan kerja kurang baik.
   c. Kurangnya tingkat kepuasan karyawan terhadap tugasnya yang telah diselesaikan.

**Daftar Referensi**

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.

Ansory, Al fadjar & Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Farida, Ida. 2021. *Konsep dan Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Lontar Mediatama.

Ferine, Kiki Farida & Hendri Sembiring. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pemberdayaan UMKM*. Sleman: Deepublish.

Ganyang, Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media).

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 2 No 6 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Indahingwati, Asmara & Novianto Eko Nugroho. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek.* Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.

Irmayani, Ni Wayan Dian. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: CV Budi Utama.

Ismail, Irani & Netty D. Kurniasari. 2022. *Mengelola Sumber Daya Manusia Konsep, Strategi, dan Model.* Malang: Empatdua Media.

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek*). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Luis Marnisah. 2020. *Manajemen SDM;Berbasis Revolusi Industri 4.0*.Sleman: Deepublish.

Masriah, Imas & Sarwani. 2021. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi.* Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.

Muhdar. 2020. *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah.* Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Primasanti, Yunita, dkk. 2023. *Pengantar Manajemen Kinerja SDM*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Santoso, Agung. 2022. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Falindo Utama.* Skripsi, Jakarta: Universitas Tama Jagakarsa

Sastrohadiwiryo, Siswanto & Asrie Hadaningsih Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional) Edisi Revisi.* Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.

Sedarmayanti, dkk. 2020. *Inovasi dan Manajemen Pengetahuan untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia Unggul*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sinurat, Siti Normi. 2021.*Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompetensi Manajerial*. Yogyakarta: Expert.

Sujarweni, V. Wiratna.2020. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group