

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIGA PILAR BANGUN PROPERTI DI PEKANBARU

Yuliana Sovianti¹, Resti Riandi²

¹⁻²Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Persada Bunda

Email Koresponden: riandiresti@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Pilar Bangun Properti di Pekanbaru. Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT Tiga Pilar Bangun Properti. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang karyawan PT Tiga Pilar Bangun Properti di Pekanbaru. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan datanya dianalisis dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kontribusi disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar (R²) sebesar 0,538. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bauran antara disiplin dan motivasi kerja karyawan berpengaruh sebesar 53,8% terhadap kinerja karyawan PT Tiga Pilar Bangun Properti, sedangkan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Tiga Pilar Bangun Properti in Pekanbaru. The place of this research was carried out at PT Tiga Pilar Bangun Properti. The population in this study were 45 employees of PT Tiga Pilar Bangun Properti in Pekanbaru. This research method is quantitative with data collection techniques using questionnaires and the data is analyzed using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1) The contribution of work discipline and motivation to employee performance is (R²) of 0.538. Based on this, it can be concluded that the mix between discipline and employee motivation has an effect of 53.8% on the performance of employees of PT Tiga Pilar Bangun Properti, while the remaining 46.2% is influenced by other factors not explained by this study.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dimiliki oleh setiap perusahaan karena keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan usahanya sangat bergantung pada kemampuan dan kecakapan sumber daya manusia yang dimiliki. Keberhasilannya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya yang menjadi salah satu faktor penting dalam organisasi, sehingga perlu upaya peningkatan terhadap kinerja sumber daya manusia atau karyawan agar tercapai efisiensi, kualitas dan produktivitasnya. Peningkatan kinerja karyawan menjadi tolak ukur sebuah keberhasilan manajemen perusahaan.

Peningkatan kinerja seorang karyawan didasarkan pada hasil (Output) yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja selalu berhubungan dengan hasil dan manfaat yang bisa didapatkan begitu pula dengan kinerja karyawan bergantung pada bagaimana perusahaan menghargai karyawan dengan bijaksana. Oleh karena itu dalam pengukuran suatu kinerja harus dilihat dari kuantitas kerja, kualitas, dan ketepatan waktu serta melibatkan semua karyawan.

Salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menetapkan disiplin kerja karyawan. Menetapkan disiplin kerja yang baik dengan memberikan beban tanggung jawab pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, keteladanan pimpinan yang memberikan contoh dan menjadi panutan bagi setiap karyawan yang berada didalam perusahaan. Selain disiplin, motivasi juga membantu dalam meningkatkan kinerja

karyawan, dalam hal ini motivasi digunakan untuk memacu tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan, apresiasi atau motivasi dari pemimpin terhadap karyawannya sangat berpengaruh, sehingga menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja. Motivasi juga mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik lagi, sehingga dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu dengan adanya motivasi, setiap karyawan akan memberikan yang terbaik yang ada pada dirinya agar kinerja dirinya sendiri meningkat, sekaligus meningkatkan kemampuan dan keahliannya agar dapat mempengaruhi kinerjanya untuk menjadi karyawan yang profesional, handal dan berprestasi.

PT Tiga Pilar Bangun Properti merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak di bidang properti khususnya pengembangan rumah. Perusahaan ini memiliki aktivitas usaha yaitu menjual dan menawarkan produk yang dihasilkan PT Tiga Pilar Bangun Properti. Sebagai pihak pengembang PT Tiga Pilar Bangun Properti melihat pangsa pasar untuk menjual rumah dipekanbaru sangat besar dan juga tidak hanya perusahaan PT Tiga Pilar Bangun Properti saja yang menjadi pilihan bagi konsumen untuk membeli rumah, untuk mengatasi persaingan yang semakin ketat di industri Properti, PT Tiga Pilar Bangun Properti menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mendorong kinerja perusahaan yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam mencapai target usahanya. Dalam usaha memasarkan hasil produknya, PT Tiga Pilar Bangun Properti tidak bisa lepas dari dukungan para karyawan yang memiliki kinerja kerja yang bagus.

Berikut rekap pencapaian KPI (Key Performance Indikator) karyawan PT Tiga Pilar Bangun Properti dari tahun 2018-2020 penilaian ini dihitung dari hasil kinerja karyawan.

Tabel 1

Rekap Pencapaian KPI (*Key Performance Indikator*)
Karyawan pada PT Tiga Pilar Bangun Properti 2018-2020

Tahun	Keterangan	Target	Penilaian KPI		
			Realisasi	Nilai (%)	Total Nilai rata-rata(%)
2018	Uang Muka (10%)	Rp.350.400.000	Rp.173.520.000	49	43
	Pengumpulan berkas	100 berkas	50 berkas	50	
	Pengumpulan database	14.000 no kontak	5.760 no kontak	41	
	Surlok cakos baru	3.600 orang	1.110 orang	30	
	Konsumen tanda jadi	100 foam	50 foam	50	
	Ketepatan waktu penagihan	Tgl 1 – 5	>tgl 15	50	
	Kanvasing	7000 orang	2500 orang	35	
2019	Uang Muka (10%)	Rp.1.300.000.000	Rp.950.000.000	73	61
	Pengumpulan berkas	400 berkas	268 berkas	67	
	Pengumpulan database	30.000 no kontak	10.100 no kontak	34	
	Surlok cakos baru	20.000 orang	11.000 orang	55	
	Konsumen tanda jadi	400 foam	315 foam	79	
	Ketepatan waktu penagihan	Tgl 1 – 5	>tgl 10	70	

	Kanvasing	12.000 orang	6.000 orang	50	
2020	Uang Muka (10%)	Rp.2.800.000.000	Rp.350.000.000	13	28
	Pengumpulan berkas	700 berkas	197 berkas	28	
	Pengumpulan database	40.000 no kontak	11.844 no kontak	30	
	Surlok cakos baru	25.000 orang	336 orang	30	
	Konsumen tanda jadi	700 foam	62 foam	2	
	Ketepatan waktu penagihan	Tgl 1 – 5	>tgl 10	70	
	Kanvasing	12.000 orang	2.882 orang	24	

Sumber: PT Tiga Pilar Bangun Properti, 2020

Dari tabel 1 yang disajikan diatas merupakan gambaran pencapaian dari kinerja karyawan yang bisa dilihat dari kolom presentasi dari tahun ke tahun mulai dari 2018-2020 secara berturut 43%, 61% dan 28%, yang mana penilaian KPI (Key Performance Indikator) untuk karyawan adalah minimal mencapai 75% dari target yang sudah ditetapkan. Hal tersebut merupakan sesuatu yang tidak seharusnya terjadi karenan pencapaian KPI (Key Performance Indikator) belum memenuhi standar pencapaian yang seharusnya. Sementara itu target yang telah ditetapkan terlihat tidak terealisasi seperti tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hal ini disebabkan kurang maksimalnya karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu baik itu pada sasaran kegiatan maupun pengumpulan laporannya, kurangnya rasa ingin tahu terhadap masalah yang sedang dihadapi atau sedang dibicarakan, sering absennya karyawan atau tidak dapat datang tepat waktu sesuai aturan jam kerja perusahaan.

Berikut merupakan data absensi karyawan PT Tiga Pilar Bangun Properti Kota Pekanbaru dari tahun 2018-2020.

Tabel 2
Rekap Absensi PT. Tiga Pilar Bangun Properti Kota Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Alpha		Terlambat Masuk	
					Kali (orang)	%	Kali	%
1	2018	45	240	10800	60	0.55	90	0.83
2	2019	45	240	10800	50	0.46	70	0.64
3	2020	45	240	10800	80	0.74	120	1.11

Sumber: PT Tiga Pilar Bangun Properti, 2020

Dari data tabel 2 menunjukkan setiap tahunnya tingkat kedisiplinan karyawan PT Tiga Pilar Bangun Properti masih banyaknya jumlah karyawan yang yang alpha dan terlambat hadir sesuai aturan jam kantor yang telah ditetapkan. Bahkan juga ada yang datang tepat waktu tetapi sebelum jam kerja habis sudah pulang duluan tidak menyelesaikan jam kerjanya. Nilai presentase rekap absensi terus menunjukkan kenaikan yang artinya bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT Tiga Pilar Bangun Properti masih rendah. Disiplin terhadap absensi pada karyawan PT Tiga Pilar Bangun Properti seharusnya bisa lebih ditingkatkan lagi, karena ketidakhadiran bisa berdampak pada kurang atau turunnya pelaksanaan kinerja karyawan sehingga bisa menyebabkan kerugian pada perusahaan.

Selain itu karyawan PT Tiga Pilar Bangun Properti juga memerlukan motivasi dalam meningkatkan kinerjanya seperti hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan lainnya, karyawan dan pimpinan. Dalam hal ini proses pemberian motivasi di PT Tiga Pilar

Bangun Properti masih banyak kekurangan yang dihadapi seperti kurangnya pemberian motivasi antara karyawan sesama karyawan, karyawan dan pimpinan. Kurangnya respon karyawan dalam proses pemberian motivasi yang nantinya akan sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Selain itu suasana organisasi dalam berkomunikasi juga membantu memberikan kenyamanan dalam bekerja, bahasa yang digunakan oleh beberapa karyawan masih bercampur dengan bahasa daerah, yang mana tidak semua karyawan dapat memahaminya. Komunikasi yang tidak lancar dapat menghambat karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak juga kepada pencapaian tujuan perusahaan.

HIPOTESIS

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan sebuah kelompok dari suatu organisasi di perusahaan, di mana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang di adakan oleh pimpinan perusahaan, yang ditujukan untuk mencapai tujuan yang hendak di capai. Menurut Hartatik (2014:183) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya.

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Sugiyono (2014:148) Populasi adalah wilayah generalisasi, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Tiga Pilar Bangun Properti di Pekanbaru, yang berjumlah 45 orang.

Sampel

Sedangkan Sampel Menurut Sugiyono (2014:62) menyatakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (Independent) dan variabel terikat (Dependent). Variabel bebas nya yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel terikat nya adalah Kinerja Karyawan

1. Variabel Bebas (Independent Variabel) dengan simbol X, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT Tiga Pilar Bangun Properti di Pekanbaru
2. Variabel Terikat (Dependent Variabel) dengan simbol Y, yaitu kinerja karyawan pada PT Tiga Pilar Bangun Properti di Pekanbaru

Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu angket, untuk mengukur tingkat validitasnya dapat dilakukan dengan cara menghubungkan antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel, Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha=0.05$) dengan degree of freedom (df)-n-2 (n adalah jumlah sampel), menurut sugiyono, 2011:126 Jika hasil r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Realibilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan dalam suatu variabel pada kuisisioner, untuk mengetahui apakah suatu kuisisioner dikatakan valid dapat menggunakan bantuan program SPSS Versi 20 dengan kategori penilaian sebagai berikut :

- a. Instrumen dinyatakan realibilitas apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0.6

b. Instrument dinyatakan tidak reabilitas apabila Cronbach's Alpha < dari 0.6

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 20. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial (Uji t) dan secara menyeluruh simultan (Uji F) yang dijelaskan sebagai berikut :

Pengujian Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui koefisien regresi secara parsial, guna mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji t. Dengan asumsi jika nilai thitung > ttabel dengan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dapat dinyatakan dengan kategori sebagai berikut :

1. Nilai thitung > ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya antara variabel X dengan Variabel Y terdapat pengaruh, berarti secara parsial variabel bebas (X1) yaitu Disiplin Kerja dan (X2) Yaitu Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.
2. Jika thitung < ttabel maka H_0 diterima dan H_a di tolak. Artinya antara variable X dan Y tidak ada pengaruhnya, berarti secara parsial variable bebas (X1) yaitu Disiplin Kerja dan (X2) yaitu Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap variable terikat (Y) yaitu Kinerja karyawan.

Pengujian Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, dengan kriteria sebagai berikut 1. Jika Fhitung > Ftabel, maka H_0 di tolak dan H_a diterima , yang berarti bahwa variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. 2. Jika Fhitung < Ftabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independent) pada model regresi liner berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependent) (Priyanto, 2013:29). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X1)

Berikut ini uji validitas instrument Disiplin Kerja yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X1)

Tabel 3

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,497	0,294	Valid
2	X1.2	0,596	0,294	Valid

3	X1.3	0,539	0,294	Valid
4	X1.4	0,632	0,294	Valid
5	X1.5	0,520	0,294	Valid
6	X1.6	0,560	0,294	Valid
7	X1.7	0,577	0,294	Valid
8	X1.8	0,548	0,294	Valid
9	X1.9	0,406	0,294	Valid
10	X1.10	0,369	0,294	Valid
11	X1.11	0,532	0,294	Valid
12	X1.12	0,460	0,294	Valid
13	X1.13	0,481	0,294	Valid
14	X1.14	0,481	0,294	Valid
15	X1.15	0,655	0,294	Valid
16	X1.16	0,629	0,294	Valid
17	X1.17	0,517	0,294	Valid
18	X1.18	0,344	0,294	Valid
19	X1.19	0,707	0,294	Valid
20	X1.20	0,593	0,294	Valid
21	X1.21	0,340	0,294	Valid
22	X1.22	0,406	0,294	Valid
23	X1.26	0,514	0,294	Valid
24	X1.27	0,587	0,294	Valid
25	X1.28	0,571	0,294	Valid
26	X1.29	0,399	0,294	Valid
27	X1.30	0,583	0,294	Valid
28	X1.31	0,501	0,294	Valid
29	X1.32	0,552	0,294	Valid
30	X1.33	0,688	0,294	Valid
31	X1.34	0,683	0,294	Valid
32	X1.35	0,502	0,294	Valid

Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,366	0,294	Valid
2	X2.2	0,398	0,294	Valid
3	X2.3	0,482	0,294	Valid
4	X2.4	0,325	0,294	Valid
5	X2.5	0,526	0,294	Valid
6	X2.8	0,510	0,294	Valid
7	X2.9	0,414	0,294	Valid
8	X2.11	0,456	0,294	Valid
9	X2.12	0,383	0,294	Valid
10	X2.13	0,384	0,294	Valid
11	X2.14	0,447	0,294	Valid

12	X2.15	0,543	0,294	Valid
13	X2.16	0,415	0,294	Valid
14	X2.17	0,389	0,294	Valid
15	X2.18	0,464	0,294	Valid
16	X2.19	0,366	0,294	Valid
17	X2.20	0,578	0,294	Valid
18	X2.21	0,593	0,294	Valid
19	X2.29	0,597	0,294	Valid
20	X2.30	0,404	0,294	Valid
21	X2.31	0,376	0,294	Valid
22	X2.32	0,481	0,294	Valid
23	X2.33	0,596	0,294	Valid
24	X2.34	0,494	0,294	Valid
25	X2.35	0,576	0,294	Valid

Uji Validitas Instrumen Kinerja

Berikut ini uji validitas instrument Kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1	0,378	0,294	Valid
2	Y2	0,307	0,294	Valid
3	Y3	0,388	0,294	Valid
4	Y4	0,362	0,294	Valid
5	Y5	0,341	0,294	Valid
6	Y6	0,409	0,294	Valid
7	Y7	0,319	0,294	Valid
8	Y8	0,525	0,294	Valid
9	Y9	0,498	0,294	Valid
10	Y10	0,467	0,294	Valid
11	Y11	0,340	0,294	Valid
12	Y12	0,443	0,294	Valid
13	Y13	0,411	0,294	Valid
14	Y14	0,385	0,294	Valid
15	Y15	0,498	0,294	Valid
16	Y16	0,403	0,294	Valid
17	Y17	0,379	0,294	Valid
18	Y18	0,396	0,294	Valid
19	Y19	0,377	0,294	Valid
20	Y20	0,519	0,294	Valid
21	Y21	0,392	0,294	Valid
22	Y22	0,351	0,294	Valid
23	Y23	0,455	0,294	Valid
24	Y25	0,374	0,294	Valid
25	Y26	0,487	0,294	Valid

26	Y27	0,350	0,294	Valid
27	Y28	0,483	0,294	Valid

Uji Realibitas Instrumen Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y)

Dalam suatu penelitian, pengujian realibilitas instrument dilakukan karena keandalan instrument berkaitan dengan konsistensi dan taraf kepercayaan terhadap instrument penelitian tersebut, untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha diukur berdasarkan skala 0 sampai 1, dengan ketentuan bahwa data yang memiliki kategori realibel adalah data yang berada pada rentang nilai Cronbach's Alpha 0,60.

Berikut hasil uji reabilitas instrument variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y):

Uji Reabilitas Variabel

Tabel 6

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja (X1)	0,931	32
Motivasi Kerja (X2)	0,884	25
Kinerja (Y)	0,863	27

Sumber: Data Olahan 2021

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,74036279
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,041
Kolmogorov-Smirnov Z		,473
Asymp. Sig. (2-tailed)		,979

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan 2021

Uji Multikolinieritas

Tabel 8

Mode 1	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total – Disiplin Kerja (X1)	,464	2,156
Total - Motivasi Kerja (X2)	,464	2,156

Sumber: Data Olahan 2021

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9
Correlations

		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Disiplin Kerja	1,000	,712**	-,047
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,761
	N	45	45	45
	Motivasi Kerja	,712**	1,000	-,092
	Correlation Coefficient			
Unstandardized Residual	Sig. (2-tailed)	,000	.	,547
	N	45	45	45
	Unstandardized Residual	-,047	-,092	1,000
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	,761	,547	.
	N	45	45	45

Sumber: Data Olahan 2021

Analisis Data Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26,243	12,613		2,081	,044
Kerja	Disiplin Kerja	,167	,101	,249	1,655	,105
	Motivasi	,442	,122	,546	3,632	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2021

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Pilar Bangun Properti di Pekanbaru

Tabel 11

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	26,243	12,613		2,081	,044
1 Disiplin Kerja	,167	,101	,249	1,655	,105
Motivasi Kerja	,442	,122	,546	3,632	,001

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data Olahan 2021

Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Pilar Bangun Properti di Pekanbaru

Tabel 12

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1255,185	2	627,593	26,659	,000
Residual	988,726	42	23,541		
Total	2243,911	44			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Sumber: Data olahan 2021

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Tabel 13

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748	,559	,538	4,85
	a			192

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Pilar Bangun Properti di Pekanbaru

Berdasarkan hasil rekapitulasi analisis deskriptif responden disiplin kerja terdapat rata-rata dengan nilai tertinggi pada indikator tujuan dan kemampuan yang mana hal ini pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, dengan keahlian yang dimiliki setiap karyawan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Selain itu pada indikator keadilan yang mana peraturan yang diterapkan oleh perusahaan berlaku untuk semua karyawan PT Tiga Pilar

Properti di Pekanbaru tanpa ada pembedaan, dengan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan disiplin karyawan akan menjadi tertata dan hasil terendah pada indikator sanski hukuman yang mana sanski hukuman yang diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan karyawan dan semuanya berlaku untuk setiap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian uji t yang telah diperoleh dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 20, yang mana apabila thitung lebih besar dari ttabel maka variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat, dan hasil yang didapat kan dalam penelian ini adalah thitung dengan perolehan 1,655 lebih kecil dari ttabel 2,018 yang artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiga Pilar Bangun Properti di Pekanbaru. Hal ini dapat disimpulkan dikarenakan PT Tiga Pilar Bangun Properti bergerak dibidang properti perumahan yang mana karyawannya banyak bekerja dilapangan untuk bagian pemasaran dan produksi sehingga disiplin kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu disiplin kerja yang meliputi mematuhi semua aturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Mengikuti cara kerja perusahaan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi nampaknya tidak mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Tiga Pilar Bangun Properti di Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Mardiyah Tusholihah (2019), yang mana dalam mendapatkan hasil penelitian Mardiyah Tusholihah dan peneliti sama-sama menggunakan metode sumber data kuisioner yang disebarkan kepada karyawan dan kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS dan kemudian didapatkan hasil uji t yang mana thitung Vol. 9 No. 2 2022 Eq. ISSN : 2503-1546 26 diperoleh Mardiyah Tusholihah sebesar 0,710 untuk variabel disiplin kerja sedangkan penelian ini memperoleh nilai uji t untuk thitung sebesar 1,655. Hasil yang didapatkan terlihat bahwa thitung lebih kecil dari ttabel yang mana dapat disimpulkan dari kedua penelian ini bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Pilar Bangun Properti di Pekanbaru

Berdasarkan hasil rekapitulasi analisis deskriptif responden, yang mana pada variabel motivasi kerja dengan nilai rata-rata tertinggi pada indikator Tusholihah dan peneliti sama-sama menggunakan sumber dari data kuisioner yang disebarkan kepada karyawan, dan kemudian di rekapitulasi untuk setiap variabel yang kemudian diolah menggunakan aplikasi spss. hasil uji t yang didapatkan Mardiyah Tusholihah untuk thitung sebesar 2,111 dan penelian ini mendapatkan hasil uji t untuk thitung sebesar 3,632 yang mana lebih besar dari t tabel.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu dan penelitian ini untuk variabel motivasi kerja sama sama mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbagai motivasi dapat mendorong kinerja karyawan seperti pemberian penghargaan atas pencapaian target sehingga akan memotivasi karyawan bekerja lebih baik lagi kedepannya, waktu cuti untuk liburan, pujian dari pimpinan atau dari sesama rekan kerja atas kerja keras yang dicapai juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih bagus lagi.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Pilar Bangun Properti di Pekanbaru

Berdasarkan hasil pengujian uji F dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tiga Pilar Bangun Properti di Pekanbaru dengan nilai Fhitung 26,656 > Ftabel sebesar 3,21. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama –sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tiga Pilar Bangun Properti di Pekanbaru.

Sementara nilai Adjusted R Square sebesar 0,538 menjelaskan bahwa disiplin kerja dan

motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 53,8 persen sementara sisanya 46,2 persen dipengaruhi variabel yang tidak diteliti didalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa presentase kedua variabel bebaas merupakan faktor penting dalam mewujudkan kinerja yang diharapkan karena faktor-faktor yang tidak diukur dalam penelitian ini tersisa 46,2 persen.

Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai kaitan yang dapat memicu terjadinya peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, yang mana selain menerapkan sikap disiplin yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga harus memperhatikan tingkat motivasi pada setiap karyawan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik jika ada yang mendorong motivasi karyawan, motivasi selain berasal dari diri sendiri juga dapat dikembangkan dari faktor lain yang berasal dari luar seperti pujian dari pimpinan, kebutuhan fisik karyawan terpenuhi tempat kerja yang aman dan nyaman sangat membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang manajika semakin termotivasi karyawan dalam kinerjanya juga akan semakin membuat karyawan disiplin dalam penerepan kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil capaian seorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan olehnya, dalam pelaksanaannya banyak faktor –faktor yang mendukung kinerja menjadi lebih baik. Faktor-faktor utama menghasilkan kinerja yang baik diantaranya adalah kompetensi , disiplin , motivasi, profesionalisme, loyalitas, kompensasi dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Mardiyah Tusholihah (2019), yang mana dalam memperoleh hasil penelitian Mardiyah Tusholihah dan peneliti sama-sama menggunakan sumber dari data kuisioner yang disebarkan kepada karyawan, dan kemudian di rekapitulasi untuk setiap variabel yang k emudian diolah menggunakan aplikasi SPSS. untuk kontribusi koefisien determinasi pada penelitian Mardiyah Tusholihah memperoleh nilai sebesar 70,7 persen sedangkan pada penelitian ini memperoleh nilai sebesar 53,8 persen.

DAFTAR PUSTAKA

- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawa PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *J. Mandiri.*, Vol. 2,No. 1, Juni 2018, 1-22.
- Ega Syaifiqi, d. P. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan PT Jasuma Putri Putra. Vol. 5 No.2Tahun 2020, 227- 246
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap KinerjaKaryawan. Vol.13 No.1 2019 , 1-13
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- R.Supomo, & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.