



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA
PT TRISENTOSA ADHIRAJASA JAKARTA**

Rosento Rst, Mohamad Amas Lahat, Isnurrini Hidayat Susilowati
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Administrasi Bisnis, Program Studi
Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta
(Naskah diterima: 1 September 2019, disetujui: 28 Oktober 2019)

Abstract

This research is observation, questionnaire, interview and literature study. The sample used was a saturated sample, with 30 respondents, with an error rate of 5 %. In this study used the calculation of the correlation coefficient test, the test of determination, and the regression equation test, with the help of SPSS version 20. In the calculation of the correlation coefficient obtained a result of 0.693 which means work discipline on the employee motivation has a strong relationship. Calculation of the coefficient of determination test obtained results of 48.0%, which means the effect of work discipline on employee motivation, while the remaining 52.0% is influenced by other factors. For the results of the regression equation test obtained $Y=18.224 + 0.598 X$ it means that each increase in the work discipline unit increases by about 0.598.

Keywords: *Work Discipline, Employee Motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi karyawan pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta. Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan jumlah responden 30 orang, dengan tingkat kesalahan 5%. Dalam penelitian ini digunakan perhitungan uji koefisien korelasi, uji determinasi, dan uji persamaan regresi, dengan bantuan SPSS versi 20. Pada perhitungan koefisien korelasi didapatkan hasil sebesar 0,693 yang berarti disiplin kerja terhadap motivasi pegawai memiliki hubungan kuat. Perhitungan uji koefisien determinasi didapatkan hasil sebesar 48,0% yang berarti pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pegawai, sedangkan sisanya sebesar 52,0% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk hasil uji persamaan regresi didapatkan sebesar $Y = 18,224 + 0,598X$ itu berarti setiap kenaikan satuan Disiplin Kerja meningkat sekitar 0,598.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan keberhasilan dalam mencapai bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana melainkan tergantung pada Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih efisien. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia memegang peran yang sangat penting untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan atau visi yang telah ditentukannya. Setiap perusahaan perlu mengembangkan Sumber Daya Manusiannya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan memiliki karyawan yang profesional dan produktifitas yang tinggi. Salah satunya dengan memberikan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukannya orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dan efisien. Di samping itu, disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga

dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok dan disiplin kerja sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan cara memberikan motivasi. Motivasi adalah suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi bertujuan untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan dan bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan atau melakukan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja di **PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta** yang sangat signifikan terhadap pertumbuhan perusahaannya.

II. KAJIAN TEORI

2.1. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Menurut (Hasibuan, 2016) “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Simamora dalam Safudin (Karlina, Rosanto, & Saputra, 2019:8) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam organisasi”. Menurut Veithzal Riva’I dalam Hartatik (Pramularso, 2017:173) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial berlaku”. Berdasarkan pengertian diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan pega-

wai dapat menyesuaikan diri pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.1.1. Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Heru Subekti dalam (Hartatik, 2014) ada beberapa prinsip-prinsip disiplin yang perlu dikembangkan, yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin Mempunyai Perilaku Positif

Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi role mode/panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

2. Penelitian Yang Cermat

Dampak dari tindakan indiscipliner cukup serius dan pimpinan harus memahami akibatnya. Oleh karena itu, data dikumpulkan secara faktual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah dilakukan, analisis, dan bila perlu minta pendapat dari pimpinan lainnya.

3. Kesegaran

Pimpinan harus peka terhadap hal yang dilakukan bawahan segera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana. Sebab, bila dibiarkan menjadi kronis, pelaksanaan disiplin yang ditegakkan dapat

dianggap lemah, tidak jelas, dan akan mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi tersebut.

4. Lindungi Kerahasiaan (*Privacy*)

Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf. Oleh karena itu, lebih baik diskusinya permasalahan pribadi secara baik, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang. Kerahasiaan harus tetap dijaga, karena mungkin dapat mempengaruhi masa depannya.

5. Fokus Pada Masalah

Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan, bukan pada pribadinya. Kemungkinan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.

6. Peraturan Dijalankan Secara Konsisten

Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina, sehingga mereka merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.

7. Fleksibel

Tindakan indisipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah dianalisis dan dipertimbangkan. Hal yang

menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahan, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuan, dan pengaruh terhadap organisasi.

8. Mengandung Nasihat

Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima. File pegawai yang berisi catatan khusus dapat digunakan sebagai acuan, sehingga ia dapat memahami kesalahannya.

9. Tindakan Konstruktif

Pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami kesalahannya. Jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi. Upayakan agar staf dapat mengubah perilakunya, sehingga tindakan indisipliner tidak terulang lagi.

10. *Follow Up* (Evaluasi)

Pimpinan harus cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah. Apabila perilaku bawahan tidak berubah, pimpinan harus melihat kembali penyebabnya dan mengevaluasi kembali batasan akhir tindakan indisipliner tersebut.

2.1.2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohardiwiryo Siswanto dalam (Supomo & Nurhayati, 2018) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut.

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.3. Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja menurut (Hasi-buan, 2016) adalah :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jas

Balas jasa (gaji kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan /

pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah / mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

2.2. Motivasi

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untu memenuhi kebutuhan individual. Menurut (Mangkunegara, Anwar, 2017)“ motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Menurut (Bilgah, 2018:215) menyimpulkan bahwa: motivasi merupakan dorongan bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan

dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Motivasi kerja seseorang karyawan pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh sarana atau fasilitas yang tersedia untuk menunjang pekerjaan dan atasan yang menaungi suatu divisi yang memberikan penilaian dan dorongan kepada karyawannya.

Menurut Rivai dan Sagala dalam (Kurniasari, 2018:33) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Maltis dalam (Rafiq, 2019:106-107) mengemukakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif. Berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan serangkaian proses perilaku manusia untuk mengarahkan dan membangkitkan pegawai agar mau bekerja

dan berhasil dalam mencapai keinginan diri pegawai dan mencapai tujuan perusahaan.

2.2.1. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi

Menurut (Hamali,2018) prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan, yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2. Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pimpinan mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersa-

ngkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.2. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut (Hasibuan, 2016) antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.3. Dimensi Motivasi

Dimensi motivasi menurut Abraham Maslow dalam (Mangkunegara, Anwar, 2017) sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan sebagai dasar.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan Untuk Merasa Memiliki

Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai

4. Kebutuhan Akan Harga Diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri

Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan

ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

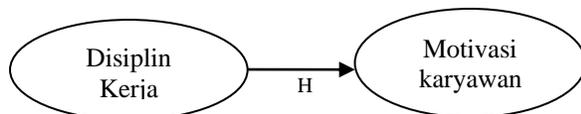
III. METODE PENELITIAN

Metodologi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan studi pustaka.

A. Model Konseptual dan Hipotesis

Penelitian

Konsep Motivasi dan variabel anteseden yang telah dibahas sebelumnya, memberikan pengembangan kerangka berpikir yang terangkum dalam model penelitian berikut ini.



Gambar 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan model penelitian di atas, tim peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0: Tidak ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi karyawan pada **PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta**.

H1: Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi karyawan pada **PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta**.

B. Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki dua variabel (x) Disiplin Kerja dengan indikator : Tujuan dan Kemampuan, Keteladanan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan. (Hasibuan, 2016) sedangkan variabel (y) Motivasi Karyawan dengan indikator : Kebutuhan Fisiologi, Kebutuhan Akan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Harga Diri, Kebutuhan Untuk mengaktualisasikan Diri (Mangkunegara, Anwar, 2017)

C. Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:117), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik / sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang Karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

3. Sampel Jenuh

Sampel Jenuh menurut (Sugiyono, 2015) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian

D. Teknik Pengambilan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 30 karyawan **PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta**. Kuesioner diberikan langsung sehingga peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan cara pengisian kuesioner kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2015:134) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Melalui skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator-indikator tersebut dipergunakan untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Tingkatan jawaban dari masing masing skor untuk tiap item adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2015:135)

E. Metode Analisa Data

Metode analisa data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Perhitungan sebagai dasar dalam analisa data meliputi:

1 Uji Koefisien Korelasi

Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan memberi inteprestasi terhadap kuatnya hubungan dua variabel itu yaitu hubungan antara stress kerja terhadap kinerja. Berikut ini adalah rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi (r):

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Responden
- x = Variabel Bebas (Disiplin Kerja)
- y = Variabel Tetap (Motivasi Karyawan)

Untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu. Maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel

Tabel 2. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2015:257)

2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan satuan yang menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentu-

kan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = Besarnya Koefisien Penentu (determinan)

r = Koefisien Korelasi

3 Persamaan Regresi

Hasil dari perhitungan persamaan regresi digunakan untuk membuat keputusan apakah naik atau menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak (Sugiyono, 2015:153) persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana untuk melihat hubungan antar variabel dengan menggunakan persamaan regresi tersebut, maka nilai a dan b harus dicari terlebih dahulu dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y) - b(\sum X)}{n}$$

keterangan:

Y = Variabel terikat/Nilai yang diramalkan

a = nilai konstanta jika X = 0

b = koefisien regresi

X = variabel bebas

IV. HASIL PENELITIAN

A. Populasi dan sampel

Populasi dari penelitian ini adalah 30 orang karyawan, sampel yang diambil dari populasi sebanyak 30 orang karyawan pada **PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta**. Pengambilan sampel dengan menggunakan Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, tim penulis menggunakan Sampel Jenuh dengan tingkat kesalahan 5 %.

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah penulis sebar kepada 30 responden mengenai Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan pada **PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta**. Maka karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir responden. Berikut adalah karakteristik responden tersebut:

Tabel. 3 Karateristik Responden

No.	Karateristik	Jumlah	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	Pria	16	53,7%
	Wanita	14	46,3%
	Total	30	100 %

2.	Usia		
	<25	0	0%
	25 – 30	8	26,7%
	30 – 50 Tahun	16	53,3%
	>50	6	20,0%
	Total	30	100%
3.	Pendidikan		
	SMA/SMK	8	26,7%
	Diploma III	0	0%
	S1	14	46,6%
	S2	8	26,7%
	S3	0	0%
	Total	30	100%

Sumber: Hasil pengolahan data koesioner, 2019

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa responden yang ada sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa yang dijadikan objek penelitian lebih banyak Pria dibandingkan wanita. Pria sebanyak 16 orang dengan presentase 53,7% dan wanita sebanyak 14 orang dengan presentase 46,3%.

2. Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat responden yang berusia < 25 tahun 0 dengan presentase 0%, 25-30 tahun sebanyak 8 responden dengan presentase 26,7%, 30-50 tahun sebanyak 16 responden dengan

presentase 53,3%, > 50 tahun sebanyak 6 responden dengan presentase 20,0%.

3. Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa responden yang paling banyak adalah responden yang berpendidikan S1 sebanyak 14 responden dengan presentase 46,6%, S2 sebanyak 8 responden dengan presentase 26,7%, dan SMA/SMK sebanyak 8 responden dengan presentase 26,7%.

C. Penilaian Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan

Analisis Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Motivasi Karyawan dalam Uji Koefisien Korelasi

Pada pengujian ini penulis akan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan pada **PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta** menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap uji koefisien korelasi:

Tabel 7. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2015:257)

Uji Koefisien Korelasi

Uji Koefisien Korelasi dipakai untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan serta untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan interpretasi kedua variabel tersebut. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi

		Disiplin Kerja	Motivasi
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.693**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil SPSS,2019

Berdasarkan tabel 8 Koefisien korelasi dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,693, dapat diartikan bahwa hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan memiliki hubungan yang kuat dan searah karena bernilai positif.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan pada **PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta** maka digunakan uji koefisien determinasi.

Perhitungan Koefisien Determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,693^2 \times 100\% \\
 &= 0,480249 \times 100\%
 \end{aligned}$$

= 48,0249%

= 48,0% (dibulatkan)

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan

pada **PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta** sebesar 48,0% dan sisanya dan sisanya 52,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti faktor lingkungan kerja dan faktor apresiasi atasan.

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.693 ^a	.480	.462	2.177	.480	25.881	1

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 9 Uji Koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,480 atau 48,0% artinya Motivasi Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, sisanya 52,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti faktor lingkungan kerja dan faktor apresiasi atasan.

Uji Persamaan Regresi

Untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai motivasi pegawai apabila nilai disiplin kerja diubah, maka digunakan uji persamaan regresi.

Perhitungan persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{(1346)(59929) - (1337)(60192)}{30(59929) - (1337)^2}$$

$$= \frac{80664434 - 80476704}{1797870 - 1787569}$$

$$= \frac{187,730}{10,301}$$

$$= 18,2244442$$

$$= 18,224 \text{ (dibulatkan)}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{30.60192 - (1337)(1346)}{30.59929 - (1337)^2}$$

$$= \frac{1805760 - 1799602}{1797870 - 1787569}$$

$$= \frac{6,158}{10,301}$$

$$= 0,597806038$$

$$= 0,598 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, persamaan regresi yang linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 18,224 + 0,598X$$

Hal ini menunjukkan :

a = 18,224 artinya jika X = 0, maka hasil Motivasi Karyawan tanpa adanya Disiplin Kerja sebesar 18,224

b = 0,598 artinya jika X = 1, maka setiap kenaikan satuan disiplin kerja akan meningkatkan nilai motivasi sebesar 0,598%

Tabel 10 Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	18.224	5.252		3.470	.002
	Disiplin Kerja	.598	.118	.693	5.087	.000
						1.000

Berdasarkan: Data SPSS yang diolah, 2019.

Berdasarkan hasil table 10, hasil persamaan regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 18,224 + 0,598X$$

Hal ini menunjukkan bahwa a = 18,224 artinya jika X = 0 atau tanpa disiplin kerja maka motivasi pegawai sebesar 18,224. b = 0,598 artinya jika X naik 1 angka atau setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 maka akan menaikkan Motivasi Karyawan sebesar 0,598. Dan hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif atau searah antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan pada **PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta**.

V. KESIMPULAN

Pada bab ini peneliti akan menyajikan kesimpulan dan saran yang diambil dari seluruh penelitian tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan pada **PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta**, sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan yang peneliti dapatkan dari penelitian ini adalah variabel Y yaitu Motivasi Karyawan pada **PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta** sudah ada sebesar **18.224** tanpa dipengaruhi oleh variabel X yaitu Disiplin Kerja tetapi jika setiap kenaikan satu-satuan pada variabel X yaitu Disiplin kerja maka akan mempengaruhi kenaikan variabel Y sebesar **0.598**.

2. Dari hasil penelitian didapat nilai kekuatan hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan sebesar 0.693 dimana nilai tersebut dapat diinterpretasikan dalam tingkat katagori kuat.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang peneliti lakukan dengan disimpulkan bahwa presentase pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan hanya sebesar 48%, dan sisanya 52% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti faktor lingkungan kerja dan faktor apresiasi atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bilgah. 2018. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT Astra International Jakarta Utara. *Cakrawala*, 18(2), 213–220. Retrieved from doi: <https://doi.org/10.31294/jc.v18i2>
- Hamali, Arif, Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke 1). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hartatik, Indah, P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kesembilan belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Karlina, E., Rosanto, O., & Saputra, N. E. 2019. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kedisiplin Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Lurah Klender Jakarta Timur, 3(1).
- Kurniasari, R. 2018. Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, II(1), 32–39.
- Mangkunegara, Anwar, P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pramularso, E. Y. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan, I(2), 171–178.
- Rafiq, A. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta, 3(1).
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke 23). Bandung: CV Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Bandung: Penerbit Yrama Widya.