



## **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tripta Dinamika Management Properti Di Cipondoh Kota Tangerang**

Yuni April Lia<sup>1</sup>, Angga Juanda<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

[aprilliyuni21@gmail.com](mailto:aprilliyuni21@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02240@unpam.ac.id](mailto:dosen02240@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT. Tripta Dinamika Property Management partially or simultaneously. The method used is a quantitative method. Population at PT. Tripta Dinamika Property Management as many as 66. The sampling technique used saturated sampling, meaning that all members of the population were used as samples, thus the sample in this study was 66 respondents. The analysis in this research used the SPSS version 26 program. The data analysis method used simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test.*

*The research results show that: There is a partially significant influence of motivation on employee performance at PT. Tripta Dinamika Property Management. This can be proven because the motivation variable (X1) has a calculated T value of 7.053 > T table 1.988 with a significance level of 0.000 < 0.05, so H01 is rejected and Ha1 is accepted. There is a partially significant influence of discipline on employee performance at PT. Tripta Dinamika Property Management. This can be proven because the discipline variable (X2) has a calculated T value of 7.183 > T table 1.988 with a significance level of 0.000 < 0.05, so H02 is rejected and Ha2 is accepted. There is a significant simultaneous influence of motivation and discipline on employee performance at PT. Tripta Dinamika Property Management. This can be proven because the calculated F value is 43.045 > F table 3.140 and the significance level is 0.000 < 0.05, so H03 is rejected and Ha3 is accepted. In the test results, the coefficient of determination is shown by the R Square value of 0.577, which means that the motivation (X1) and discipline (X2) variables contribute to the employee performance variable (Y) by 57.7%, while the remaining 42.3% is caused by other variables. which was not examined in this study.*

**Keywords:** Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripta Dinamika Management Properti secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi pada PT. Tripta Dinamika Management Properti sebanyak 66. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh artinya semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 responden. Analisis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripta Dinamika Management Properti. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel motivasi (X1) memiliki nilai T hitung 7,053 > T tabel 1,988 dengan



tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripta Dinamika Management Properti. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel disiplin ( $X_2$ ) memiliki nilai  $T$  hitung  $7,183 > T$  tabel  $1,988$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripta Dinamika Management Properti. Hal tersebut dapat dibuktikan karena nilai  $F$  hitung  $43,045 > F$  tabel  $3,140$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Pada hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai  $R$  Square sebesar  $0,577$  yang artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar  $57,7\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $42,3\%$  disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dalam mengelola orang di organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini melibatkan berbagai kegiatan, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penghargaan, dan pemeliharaan karyawan. Memilih individu yang tepat untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Ini melibatkan pencarian calon yang sesuai dengan kriteria sumber daya manusia pekerjaan yang ditentukan.

Sumberdaya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Berbagai cara yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat bersaing dan berkembang dalam kegiatan operasionalnya. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut mampu meningkatkan kinerja karyawan guna untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Akan tetapi, dalam proses pencarian sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat melakukannya sendiri tanpa tenaga manusia, walaupun perusahaan memiliki modal besar dan teknologi modern, karena tanpa dukungan manusia sebagai sumber daya, tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Kualitas staf dapat diukur dengan efektivitas staf. Selain itu, perusahaan harus selalu berupaya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja staf. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan kinerja yang maksimal. Perusahaan juga harus melatih dan mengembangkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan jika tidak memiliki motivasi dalam diri karyawan bisa menghambat pekerjaan di perusahaan biasanya jika memiliki motivasi yang rendah kinerja karyawan pun tidak menyelesaikan tugas dengan baik sehingga hasil akhir dari kinerja pun tidak memuaskan berbeda halnya, dengan jika karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, tugas yang diberikan akan diselesaikan dengan hasil usaha yang terbaik dalam mengerjakannya selain itu motivasi juga dapat meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan hal tersebut mendorong tingginya kinerja kerja karyawan dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan

Karyawan sebagai sdm sangat menentukan kemajuan organisasi perusahaan tidaklah cukup dengan motivasi saja tetapi juga harus memiliki kedisiplinan jika memiliki kebiasaan disiplin yang rendah berarti karyawan tersebut komitmennya juga rendah dari sisi karyawan yang banyak melanggar Disiplin sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan dan dampak ketidak kedisiplinan karyawan dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri.

Motivasi mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menentukan tujuan tertentu, oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi, kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji masih menjadi kendala di perusahaan. Aspek pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengikat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. dengan jabatan yang diincar maka mereka senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karir.

Peneliti telah melakukan kegiatan pra penelitian terkait kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Tripta Dinamika Management Property. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut

**Tabel 1. 1 Data Presentase Kinerja Kerja Karyawan PT. Triparta Dinamika Management Property Periode 2021-2023**

No	Tahun	Tingkat Kehadiran	Ketaatan Pada Atasan	Tata Cara Bekerja	Kesadaran Dalam Bekerja	Tanggung Jawab
1	2021	93%	87%	92%	87%	91%
2	2022	91%	92%	92%	90%	92%
3	2023	89%	95%	94%	91%	95%

Berdasarkan paparan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tripta Dinamika Management Property. Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan dorongan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan dengan pembuatan proposal skripsi yang berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRIPTA DINAMIKA MANAGEMENT PROPERTY DI CIPONDOH KABUPATEN TANGERANG KOTA”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1.1 Manajemen

### 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan

pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Selain itu, menurut Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) Bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat maksimal.”

### **2.1.3 Disiplin**

#### **1. Pengertian Kedisiplinan**

Disiplin merupakan salah satu faktor terpenting untuk tercapainya hasil yang maksimal dalam setiap organisasi baik dalam bentuk formal atau non formal, maupun organisasi dalam bentuk profit atau nonprofit. Disiplin merupakan kepatuhan dalam melaksanakan suatu system yang mengharuskan pegawai untuk mengikuti keputusan, perintah, dan peraturan yang telah berlaku, dengan kata disiplin sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih karena betapa pentingnya pengaruh kedisiplinan seseorang terhadap proses pencapaian tujuan suatu organisasi.

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

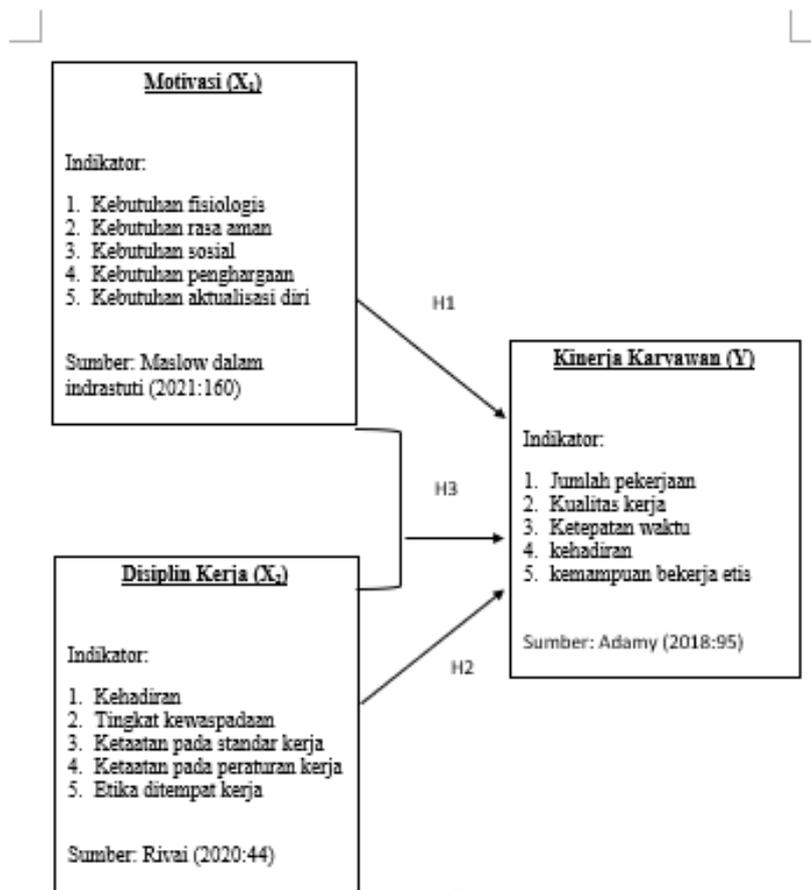
### **2.1.4 Kinerja Pegawai**

#### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa “kinerja pegawai adalah hasil yang

diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”. Rerung (2019:54) mengatakan bahwa “kinerja pegawai adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja pegawai adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi”.

Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:64) Mengemukakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan rumusan masalah yang diterapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>01</sub> :  $p_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tripta Dinamika Management Property.

H<sub>a1</sub> :  $p_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tripta Dinamika Management Property.

H<sub>02</sub> :  $p_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tripta Dinamika Management Property.

H<sub>a2</sub> :  $p_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tripta Dinamika Management Property.

H<sub>03</sub> :  $p_3 = 0$  Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tripta Dinamika Management Property.

H<sub>a3</sub> :  $p_3 \neq 0$  Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tripta Dinamika Management Property.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3. Populasi dan Sampel

#### 1.4.1 Populasi

Populasi Menurut Sugiono (2019:196) adalah sekelompok orang maupun peristiwa yang akan diselidiki dalam penelitian. Dengan judul penelitian yaitu pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripta dinamika management dengan jumlah populasi sebanyak 66 karyawan. Populasi yang terdapat di PT. Triparta Dinamika Management Property sebanyak 66 karyawan.

#### 1.4.2 Sampel

Menurut Siyoto (2020:52) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya”. Selanjutnya menurut Arikunto (2019: 131) berpendapat sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2020: 82) berpendapat sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Tripta Dinamika Management Property yang berjumlah 66 karyawan.

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Suptanto (2019:28) tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji model regresi apakah ditemukan residual atau variabel pengganggu yang memiliki pendistribusian normal. Uji t dan Uji F dapat diasumsikan sebagai nilai residual yang mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas dapat menggunakan salah satu cara dalam mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis Kolmogorov-Smirnov. Dalam analisis tersebut mendeteksi distribusi yang mendekati normal dilihat dari Asymp.Sig (2 tailed).

### **2. Uji Multikolinearitas**

Variabel independen dalam model regresi tidak boleh saling berkorelasi tinggi. Multikolinearitas dapat menyebabkan masalah dalam menentukan pengaruh individu dari masing-masing variabel. Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas Sugiyono (2019:79) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolinearitas bisa diketahui dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF). Apabila hasil pengujian memiliki tolerance value  $\geq 0,10$  atau memiliki  $VIF \leq 10$ , maka model regresi dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

### **3. Uji Autokorelasi**

Menurut Ghozali (2018:111) "Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1." Data yang baik memiliki nilai Durbin-Watson (DW) antara 1,550 s/d 2,460.

### **4. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas menurut Sugiyono (2018:76) adalah untuk menguji model regresi apakah ditemukan ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil dari pengujian yang menunjukkan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, disebut sebagai homoskedastisitas. Sedangkan hasil pengujian yang menunjukkan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas pendekatan grafik dan statistik melalui uji Glejser. Uji Glejser merupakan pengujian dengan meregresikan data variabel

independen dengan harga absolut residual

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t menurut Suprpto (2019:127) memberitahu seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05 atau 5 persen. Pengambilan keputusan mengenai hipotesis ditolak atau diterima ditentukan dengan kriteria berikut:

- 1) Nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini diartikan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- 2) Nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini diartikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

### b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang terdapat dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Sugiyono (2018:99). Adapun kriteria pengujian Uji F sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara simultan variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya secara simultan variabel bebas tidak berhubungan dengan variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4.1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51625396
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.041
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.13 hasil uji normalitas dengan menggunakan *one-sample kolmogrove-smirnov test di atas* maka dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 2 Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.899	3.376		3.229	.002		
	Motivasi (X1)	.308	.070	.427	4.421	.000	.719	1.392
	Disiplin Kerja (X2)	.462	.101	.442	4.570	.000	.719	1.392

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji multikolinieritas tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel motivasi dan disiplin sebesar 0,719 < 1 dan nilai VIF variabel motivasi dan disiplin sebesar 1,392 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin terbebas dari gejala multikolinieritas.

## 3. Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 3 Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.564	2.556	1.581

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji autokorelasi diketahui nilai Durbin-Watson sebesar

1,581 yang artinya nilai tersebut berada diantara interval 1,550- 2,460. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 4 Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-1.349	1.880		-.718	.476
	Motivasi (X1)	.042	.039	.158	1.089	.280
	Disiplin Kerja (X2)	.041	.056	.105	.728	.469

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser, menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi  $0,280 > 0,05$ , dan nilai signifikansi variable disiplin  $0,469 > 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat adanya heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak adanya kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen.

#### 4.1.1 Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4. 5 Uji Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	20.471	3.031		6.754	.000
	Motivasi (X1)	.477	.068	.661	7.053	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.17 hasil uji regresi linier sederhana pada variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 20,471 + 0,477 X_1$$

Keterangan:  $X_1$  = Motivasi Y = Kinerja karyawan

Jika nilai  $X_1 = 0$ , sehingga  $Y = 20,471$

#### 1.2.6. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. 6 Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.899	3.376		3.229	.002
	Motivasi (X1)	.308	.070	.427	4.421	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.462	.101	.442	4.570	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.19 hasil uji regresi linier berganda pada variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan tersebut maka dapat diperoleh persamaan:  $Y = 10,899 + 0,308 X_1 + 0,462 X_2$

- 1 Konstanta sebesar 10,899 artinya jika variabel motivasi dan disiplin, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 10,899.
- 2 Nilai regresi 0,308  $X_1$  (positif) artinya apabila variable motivasimeningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,308 satuan.
- 3 Nilai regresi 0,462  $X_2$  (positif) artinya apabila variable disiplin meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,462 satuan.

## 1.2.8 Uji Hipotesis

### 1. Uji Hipotesis Parsial (Uji $T_{Hitung}$ )

**Tabel 4. 7 Uji T Parsial X1 dan Y**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	20.471	3.031		6.754	.000
	Motivasi (X1)	.477	.068	.661	7.053	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.27 hasil uji T parsial dapat diketahui bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $T_{hitung}$  7,053 >  $T_{tabel}$  1,988 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$ 1 ditolak

dan Ha1 diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripta Dinamika Management Properti.

**b. Uji Hipotesis Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

H<sub>02</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripta Dinamika Management Properti.

Ha<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripta Dinamika Management Properti.

Hasil uji T<sub>hitung</sub> motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 4. 8 Hasil Uji T Parsial X2 dan Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	15.839	3.618		4.378	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.699	.097	.668	7.183	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.28 hasil uji T parsial dapat diketahui bahwa variabel disiplin (X2) memiliki nilai T<sub>hitung</sub> 7,183 > T<sub>tabel</sub> 1,988 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H<sub>02</sub> ditolak dan Ha<sub>2</sub> diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripta Dinamika Management Properti.

**1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F<sub>hitung</sub>)**

**Tabel 4. 9 Hasil Uji F Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562.390	2	281.195	43.045	.000 <sup>b</sup>
	Residual	411.550	63	6.533		
	Total	973.939	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.29 hasil uji F<sub>hitung</sub> simultan, diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> 43,045 > F<sub>tabel</sub> 3,140 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H<sub>03</sub> ditolak dan Ha<sub>3</sub> diterima, artinya motivasi dan

disiplin terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripta Dinamika Management Properti.

### **1.3 Pembahasan Penelitian**

#### **4.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

1. Berdasarkan analisis diperoleh hasil persamaan regresi  $Y = 20,471 + 0,477 X_1$ . Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 20,471 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi ( $X_1$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap bernilai 20,471. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,477 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,477 satuan.

#### **4.3.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

1. Berdasarkan analisis diperoleh hasil persamaan regresi  $Y = 15,839 + 0,699 X_2$ . Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 15,839 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap bernilai 15,839. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,699 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap kenaikan Motivasi sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,699 satuan.

#### **4.3.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

1. Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan tersebut maka dapat diperoleh persamaan:  $Y = 10,899 + 0,308 X_1 + 0,462 X_2$ . Artinya, Konstanta sebesar 10,899 artinya jika variabel motivasi dan disiplin, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 10,899. Nilai regresi 0,308  $X_1$  (positif) artinya apabila variable motivasi meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,308 satuan. Nilai regresi 0,462  $X_2$  (positif) artinya apabila variable disiplin meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,462 satuan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Tripta Dinamika Management Properti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis diperoleh variabel motivasi (X1) memiliki nilai  $T_{hitung} 7,053 > T_{tabel} 1,988$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripta Dinamika Management Properti.
2. Berdasarkan analisis diperoleh variabel disiplin (X2) memiliki nilai  $T_{hitung} 7,183 > T_{tabel} 1,988$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh negatif secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripta Dinamika Management Properti.
3. Berdasarkan analisis diperoleh nilai  $F_{hitung} 43,045 > F_{tabel} 3,140$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya motivasi dan disiplin terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripta Dinamika Management Properti.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang perlu diperhatikan kembali bagi peneliti-peneliti setelahnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut antara lain:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan kepada kinerja karyawan pada PT. Tripta Dinamika Management Properti.
2. Dalam proses pengumpulan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang terdapat perbedaan pemikiran, anggapan, pemahaman yang berbeda disetiap responden dan juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden di dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aziz., M. & M. (2020). *Manajemen Dasar Perspektif Al-Qur'an*. Medan: Perdana Publishing.
- Darpito, S. H. (2011). Analisis Pengaruh Penyesalan, Nilai Komplain, dan Kepuasan terhadap Niat Pembelian Ulang dengan Niat Menyampaikan Komplain sebagai Intervening Variabel. *Prosiding Call for Paper Master & Doctorate Journey in Management Science Konferensi*

- Nasional Kewirausahaan Untuk Kemakmuran*, 183–199.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edi, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kencana.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2019). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrastuti, S., & Tanjung, A. R. (2016). *Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Syariah*. Riau: Universitas Riau Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (Vol. 3, Issue 4).
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbin, S. P., & Coulther, M. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Maslow dalam Sutrisno (2020) *Motivasi Dan Kepribadian*. Yogyakarta: Cantika Pustaka.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika.
- Siagian, P. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supranto, J. (2019). *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Surabaya: Erlangga.
- Terry, G. R. (2016). *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M. A. (2017). *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Penerbit Kecana.

**Sumber Jurnal:**

- Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh*. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Diana Aswina, Fadhil Rijauli Muttaqin (2022) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok*. Jurnal

- Distrubsi Bisnis Vol.5 No.2. ISSN: 2746-6841. Universitas Pamulang.
- Eko Nurcahyo Nugroho (2024) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Express Area Jakarta*. Jurnal Arastirma Vol.4 No.1. ISSN: 2775-9687. Universitas Pamulang.
- Irfan Rizka Akbar (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Isman Nurdjati, Vega Lidya Delimah Pasaribu (2022) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat*. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.5 No.2. ISSN: 2746-6841. Universitas Pamulang.
- Muhammad Firman, Heri Ginanjar, Derry Nugraha (2022) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.4 No.2. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- Muhammad Gandung, Suwanto (2023) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Doosan Global di Kota Depok*. Jurnal Perkusi Vol.3 No.2. ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang.
- Retno Wulansari (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Sri Mardiana (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur*. Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang.
- Yulia Antasari, Retno Wulansari (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo*. Jurnal Perkusi Vol.1 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang