

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan

The Influence of Work Discipline and Work Motivation on The Performance of PT Pindad Employees in The Transportation Infrastructure Division

Dimas Rafianto Anugrah¹, Nidya Dudija²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, dimasrafianto@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, nidyadudija@telkomuniversity.ac.id

Abstract

Human resources are an important asset to achieve goals in an organization. Organizations in order to compete in the industry need to pay attention to and maintain human resources so that setbacks do not occur. PT. Pindad, the transportation infrastructure division, is one of the industrial organizations engaged in the manufacturing industry. However, the decline in performance, which have been occurred over three years ago has raised concerns for PT. Pindad division of transportation infrastructure. This research was conducted to find out how much work discipline, work motivation and employee quality at PT. Pindad division of transportation infrastructure. The chosen method for this research is a quantitative method. The targeted group in this study are employees of PT. Pindad division of transportation infrastructure. The chosen sampling technique in this study is non-probability sampling by utilizing the accidental method with 163 employees as respondents. using IBM SPSS 25 Statistics software. Based on the data processing results, it is implied that work discipline and motivation had a positive and concrete effect on employee quality partially and simultaneously. It is implied that based on the coefficient of determination dictated by work discipline and work motivation have an impact of 68.3% on the quality of PT employees Pindad Transportation Infrastructure Division and the other 31.7% is affected by other variables.

Keywords-work discipline, work motivation, employee performance

Abstrak

Sumberdaya manusia ialah sebuah asset yang penting untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Organisasi agar dapat bersaing dalam industri perlu memperhatikan dan mempertahankan sumber daya manusia agar tidak terjadi kemunduran. PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan merupakan salah satu organisasi industri yang bergerak dibidang industri manufaktur. Namun penurunan kinerja yang terjadi selama tiga tahun ini memberikan kekhawatiran sendiri untuk PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besaran kedisiplinan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan. Metode yang dipakai dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini ialah karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini non-probability sampling dengan menggunakan metode aksidental dengan responden sebanyak 163 karyawan. menggunakan *software IBM SPSS 25 Statistic*. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui kedisiplinan kerja dan motivasi kerja pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan secara parsial dan simultan, diketahui berdasarkan koefisien determinasi diketahui kedisiplinan kerja dan motivasi kerja pengaruh sebesar 68,3% terhadap kinerja karyawan PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan dan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci-kedisiplinan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Mempertahankan kegiatan organisasi agar berjalan dengan lancar dan dapat bersaing di industri merupakan tantangan yang perlu diperhatikan dan dipertahankan agar tidak terjadi kemunduran dalam organisasi. Dalam mengatasi hal tersebut sumberdaya manusia mempunyai kontribusi yang tinggi secara kelompok dan individu maka dari itu perlunya SDM di sebuah organisasi, hal tersebut dikarenakan, dengan adanya SDM sebagai asset penting organisasi yang dapat mencapai tujuan organisasi (Miskiani & Bagia, 2020). PT. Pindad (Persero) ialah salah satu industri yang bergerak dibidang industri manufaktur, jasa dan perdagangan produk keamanan serta produk industrial yang berusaha mempertahankan kegiatan organisasi dan kualitas SDMnya untuk bersaing di industri.

Kinerja karyawan ialah elemen penting sebuah organisasi, karena organisasi dapat berjalan dengan baik jika memiliki karyawan dengan kerja yang optimal. Menurunnya kinerja karyawan selama tiga tahun belakangan ini menjadi perhatian PT. Pindad (Persero) agar tidak memberikan dampak yang merugikan lebih besar lagi. Dikatakan oleh Sulila (2019) jika karyawan tidak mendapat perhatian yang cukup maka berdampak pada penurunan target organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1.1 Data Jumlah Produksi PT Pindad Divisi Infratraktur Perhubungan Tahun 2019-2021

| No. | Triwulan | Target (%) | Realisasi Jumlah <i>Reject</i> atau <i>Rework</i> (Produk) | Total Jumlah Komponen yang Diproduksi (Produk) | Prsentase Produk <i>Reject</i> atau <i>Rework</i> (%) | Keterangan |
|-------------------|----------|------------|---|---|--|----------------|
| Tahun 2019 | | | | | | |
| 1. | I | 1,2% | 4.125 | 178.123 | 2,32% | Tidak Tercapai |
| 2. | II | 1,2% | 4.231 | 135.672 | 3,12% | Tidak Tercapai |
| 3. | III | 1,2% | 5.230 | 167.623 | 3,12% | Tidak Tercapai |
| 4. | IV | 1,2% | 1.233 | 144.532 | 0,85% | Tercapai |
| Tahun 2020 | | | | | | |
| 5. | I | 1,2% | 2.525 | 156.842 | 1,61% | Tidak Tercapai |
| 6. | II | 1,2% | 1.200 | 146.998 | 0,82% | Tercapai |
| 7. | III | 1,2% | 3.986 | 165.412 | 2,41% | Tidak Tercapai |
| 8. | IV | 1,2% | 2.390 | 132.653 | 1,80% | Tidak Tercapai |
| Tahun 2021 | | | | | | |
| 9. | I | 1,2% | 5.276 | 143.512 | 3,68% | Tidak Tercapai |
| 10. | II | 1,2% | 4.231 | 125.478 | 3,37% | Tidak Tercapai |
| 11. | III | 1,2% | 5.210 | 132.135 | 3,94% | Tidak Tercapai |
| 12. | IV | 1,2% | 2.198 | 135.421 | 1,62% | Tidak Tercapai |

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Tabel 1.1 yang menggambarkan kinerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan menurun dalam tiga tahun belakangan ini dikarenakan target kerja yang tidak tercapai. Kinerja karyawan ialah kebutuhan khusus yang dapat langsung tergambarkan dalam nilai yang dihasilkan, dari segi kuantitasnya ataupun kualitasnya (Fadli & Hasibuan, 2020).

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan Tahun 2019-2021

| Tahun | Point Penilaian Kinerja Karyawan | | | | | | | | | | | |
|-------|----------------------------------|----|-----------|-------|----|-----------|------|----|-----------|----------|----|-----------|
| | 0 | 1 | Jumlah | 2 | 3 | Jumlah | 4 | 5 | Jumlah | 6 | 7 | Jumlah |
| | Biasa | | | Cukup | | | Baik | | | Kompeten | | |
| 2019 | 46 | 8 | 54 | 74 | 20 | 94 | 17 | 44 | 61 | 23 | 15 | 38 |
| 2020 | 60 | 6 | 66 | 67 | 28 | 95 | 9 | 43 | 52 | 20 | 14 | 34 |
| 2021 | 71 | 24 | 95 | 67 | 26 | 93 | 18 | 38 | 56 | 22 | 12 | 34 |

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Kinerja karyawan secara individu dapat dilihat melalui Tabel 1.2 dimana penilaian didapatkan berdasarkan penilaian dari atasan dan rekan kerja. Penilaian diberikan berdasarkan bagaimana kinerja karyawan tersebut selama satu tahun dan penilaian tersebut berpengaruh terhadap pendapatan gaji yang diterima oleh karyawan. tergambar pada Tabel 1.2. Dan diketahui hasil penilaian kinerja karyawan yang juga ikut meningkat pada karyawan dengan kategori biasa dari Tahun 2019 dengan 54 karyawan menjadi 95 karyawan pada Tahun 2021 dan karyawan dengan kategori kompeten tidak mengalami peningkatan dari Tahun 2019 dengan 38 karyawan menjadi 34 karyawan pada Tahun 2021. Dengan melihatnya penurunan kinerja karyawan secara individu diketahui bahwa untuk mencapai keberhasilan organisasi dapat dijalankan dengan meningkatkan kinerja karyawan (Arif, Syaifani, Siswadi & Jufrizen, 2019). keberhasilan organisasi dalam mengelola sumberdaya manusia dapat diukur dengan kinerja karyawannya (Miskiani & Bagia, 2020).

Kedisiplinan kerja karyawan ialah salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi (Susanto, 2019). Kedisiplinan kerja karyawan merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi karena kinerja organisasi tergantung pada kedisiplinan kerja karyawan (Ichsan, Surianta & Nasution, 2020). Kedisiplinan kerja dapat memberikan dampak yang begitu besar pada organisasi seperti mengelola pengetahuan, perilaku dan sikap dari karyawan agar dapat meningkatkan kemauan dan kesadaran agar mematuhi aturan yang ada di organisasi dan norma-norma dan meningkatkan kinerja (Rachmawati & Mauludin, 2018).

Tabel 1.3 Data Kehadiran Karyawan PT Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan Tahun 2019-2021

| Bulan | Jumlah Karyawan Orang | Jumlah Hari Kerja Hari | Jumlah Hari Kerja Seharusnya Hari | Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir Hari | Jumlah Hari Kerja Senyatanya Hari | Presentase Absensi % |
|-----------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| | 1 | 2 | 3=1x2 | 4 | 5=3-4 | 6=[(4/3)x100 %] |
| Tahun 2019 | | | | | | |
| Jan | 254 | 21 | 5.334 | 145 | 5.189 | 2,72% |
| Feb | 247 | 19 | 4.693 | 167 | 4.526 | 3,56% |
| Mar | 253 | 21 | 5.313 | 143 | 5.170 | 2,69% |
| Apr | 255 | 20 | 5.100 | 148 | 4.952 | 2,90% |
| Mei | 246 | 21 | 5.166 | 186 | 4.980 | 3,60% |
| Jun | 255 | 18 | 4.590 | 132 | 4.458 | 2,88% |
| Jul | 252 | 23 | 5.796 | 182 | 5.614 | 3,14% |
| Ags | 252 | 22 | 5.544 | 186 | 5.358 | 3,35% |
| Sep | 252 | 22 | 5.544 | 182 | 5.362 | 3,28% |
| Okt | 252 | 23 | 5.796 | 143 | 5.653 | 2,47% |
| Nov | 255 | 21 | 5.355 | 192 | 5.163 | 3,59% |
| Des | 247 | 21 | 5.187 | 128 | 5.059 | 2,47% |
| Jumlah Tahun 2019 | | | 63.418 | 1.934 | 61.484 | |
| Rata-Rata Tahun 2019 | | | 5.285 | 161,17 | 5123,67 | 3,05% |
| Tahun 2020 | | | | | | |
| Jan | 248 | 22 | 5.456 | 160 | 5.296 | 2,93% |
| Feb | 248 | 20 | 4.960 | 123 | 4.837 | 2,48% |
| Mar | 246 | 21 | 5.166 | 101 | 5.065 | 1,96% |
| Apr | 252 | 21 | 5.292 | 100 | 5.192 | 1,89% |
| Mei | 254 | 17 | 4.318 | 254 | 4.064 | 5,88% |
| Jun | 255 | 21 | 5.355 | 160 | 5.195 | 2,99% |
| Jul | 252 | 22 | 5.544 | 150 | 5.394 | 2,71% |
| Ags | 252 | 18 | 4.536 | 107 | 4.429 | 2,36% |

| Bulan | Jumlah Karyawan Orang | Jumlah Hari Kerja Hari | Jumlah Hari Kerja Seharusnya Hari | Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir Hari | Jumlah Hari Kerja Senyatanya Hari | Presentase Absensi % |
|-----------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| | 1 | 2 | 3=1x2 | 4 | 5=3-4 | 6=[(4/3)x100 %] |
| Sep | 252 | 22 | 5.544 | 300 | 5.244 | 5,41% |
| Okt | 252 | 19 | 4.788 | 200 | 4.588 | 4,18% |
| Nov | 252 | 22 | 5.544 | 134 | 5.410 | 2,42% |
| Des | 247 | 19 | 4.693 | 106 | 4.587 | 2,26% |
| Jumlah Tahun 2020 | | | 61.196 | 1.895 | 59.301 | |
| Rata-Rata Tahun 2020 | | | 5.100 | 157,92 | 4941,75 | 3,10% |
| Tahun 2021 | | | | | | |
| Jan | 247 | 20 | 4.940 | 154 | 4.786 | 3,12% |
| Feb | 245 | 14 | 3.430 | 212 | 3.218 | 6,18% |
| Mar | 247 | 22 | 5.434 | 195 | 5.239 | 3,59% |
| Apr | 246 | 20 | 4.920 | 168 | 4.752 | 3,41% |
| Mei | 247 | 17 | 4.199 | 118 | 4.081 | 2,81% |
| Jun | 251 | 21 | 5.271 | 164 | 5.107 | 3,11% |
| Jul | 278 | 22 | 6.116 | 158 | 5.958 | 2,58% |
| Ags | 278 | 20 | 5.560 | 183 | 5.377 | 3,29% |
| Sep | 278 | 22 | 6.116 | 162 | 5.954 | 2,65% |
| Okt | 278 | 20 | 5.560 | 159 | 5.401 | 2,86% |
| Nov | 278 | 22 | 6.116 | 167 | 5.949 | 2,73% |
| Des | 278 | 23 | 6.394 | 168 | 6.226 | 2,63% |
| Jumlah Tahun 2021 | | | 64.056 | 2.008 | 62.048 | |
| Rata-Rata Tahun 2021 | | | 5.338 | 167,33 | 5153,06 | 3,13% |

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Bagi Novianti serta Lestari (2018) melaporkan kalau tidak hanya ketepatan waktu, kedatangan bisa digunakan buat tolak ukur ketertiban karyawan. Tetapi bisa dilihat pada Tabel 1. 3 tergambar kalau ada kasus kedatangan karyawan, dimana kedatangan karyawan hadapi kenaikan dari tahun ke tahun. Pranita serta Dewi (2018) melaporkan kalau tingkatan absensi yang normal yakni di dasar 3% buat di atas 3% hingga 10% tercantum besar. Pada informasi kedatangan karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan menampilkan rata-rata tingkatan absensi pada Tahun 2019 sebesar 3,05%, Tahun 2020 sebesar 3,10% serta Tahun 2021 sebesar 3,13% perihal ini di mempengaruhi oleh minimnya ketertiban karyawan dalam mematuhi peraturan kedatangan industri, dipengaruhi pula oleh tidak terdapatnya sanksi yang diberikan apabila karyawan melanggar peraturan industri ialah tidak muncul bekerja tanpa penjelasan.

Kedisiplin begitu penting bagi peningkatan organisasi, terutama agar dapat memotivasi karyawan agar mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan kerjaan Susila (2019). Memahami cara untuk memotivasi karyawan dengan tepat organisasi dapat membuat karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Karena motivasi menjadi pembaharuan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Fadli & Hasanudin, 2020).

Tabel 1.4 Data Keterlambatan Karyawan PT Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan Tahun 2019-2021

| Bln | Tahun 2019 | | | Tahun 2020 | | | Tahun 2021 | | |
|-----|-----------------|------------------|--------|-----------------|------------------|--------|-----------------|------------------|--------|
| | Jumlah Karyawan | Jumlah Terlambat | % | Jumlah Karyawan | Jumlah Terlambat | % | Jumlah Karyawan | Jumlah Terlambat | % |
| Jan | 254 | 29 | 11,42% | 248 | 30 | 12,10% | 247 | 46 | 18,62% |
| Feb | 247 | 15 | 6,07% | 248 | 19 | 7,66% | 245 | 45 | 18,37% |
| Mar | 253 | 13 | 5,14% | 246 | 18 | 7,32% | 247 | 63 | 25,51% |

| Bln | Tahun 2019 | | | Tahun 2020 | | | Tahun 2021 | | |
|-----|------------------|--------------|---------------|------------------|--------------|---------------|------------------|--------------|---------------|
| | Jumlah Karyawan | Terlambat | | Jumlah Karyawan | Terlambat | | Jumlah Karyawan | Terlambat | |
| | | Jumlah | % | | Jumlah | % | | Jumlah | % |
| Apr | 255 | 25 | 9,80% | 252 | 29 | 11,51% | 246 | 70 | 28,46% |
| Mei | 246 | 34 | 13,82% | 254 | 38 | 14,96% | 247 | 65 | 26,32% |
| Jun | 255 | 21 | 8,24% | 255 | 23 | 9,02% | 251 | 33 | 13,15% |
| Jul | 252 | 26 | 10,32% | 252 | 30 | 11,90% | 278 | 25 | 8,99% |
| Ags | 252 | 55 | 21,83% | 252 | 58 | 23,02% | 278 | 43 | 15,47% |
| Sep | 252 | 59 | 23,41% | 252 | 67 | 26,59% | 278 | 33 | 11,87% |
| Okt | 252 | 46 | 18,25% | 252 | 58 | 23,02% | 278 | 23 | 8,27% |
| Nov | 255 | 40 | 15,69% | 252 | 43 | 17,06% | 278 | 21 | 7,55% |
| Des | 247 | 37 | 14,98% | 247 | 44 | 17,81% | 278 | 32 | 11,51% |
| | Jumlah | 400 | | Jumlah | 457 | | Jumlah | 499 | |
| | Rata-Rata | 33,33 | 13,25% | Rata-Rata | 38,08 | 15,18% | Rata-Rata | 41,58 | 15,84% |

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 tergambarakan bawah keterlambatan karyawan PT. Pindad divisi infrastuktur perhubungan cukup tinggi dimana rata-rata keterlambatan pada Tahun 2019 sebesar 13,25% selanjutnya Tahun 2020 sebesar 15,8% dan Tahun 2021 sebesar 15,84%. Dan menurut Adiyasa & Windayanti (2019) kurangnya motivasi pada karyawan akan menyebabkan karyawan akan datang terlambat atau tidak tepat waktu.

Wawancara yang dilakukan bersama Bapak Ngatman, S.E., selaku Junior Manager Umum PT. Pindad (Persero) pada 18 Mei 2022 pukul 13.00 WIB, terkait permasalahan motivasi kerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur, didapatkan informasi bahwa masih banyaknya karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada bersama atau organisasi dalam menjalankan kewajibannya dan kurangnya inisiatif dalam memperbaiki kesalahan. Sehingga motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan untuk menjadi pendorong bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang lebih baik (Susila, 2019).

Masih banyaknya karyawan yang tidak hadir bekerja tanpa keterangan dan tingkat keterlambatan yang cukup tinggi menjelaskan bahwa karyawan belum memiliki kedisiplinan kerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. berdasarkan deskripsi dan fenomena diatas, makan peneliti tertarik untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam menyelesaikan permasalahan dengan membahas judul penelitian "PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PINDAD DIVISI INFRASTRUKTUR PERHUBUNGAN".

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia ialah sebuah ilmu manajemen yang berfokus untuk mendalami peranan dan hubungan antara manusia dan organisasi (Hasibuan, 2019).

B. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi menurut Widyanti (2019) ialah sebuah studi yang mengamati mengenai dampak yang terjadi pada struktur perilaku, kelompok dan individu yang ada di dalam sebuah organisasi yang bertujuan dapat menerapkan pengetahuan agar bisa meningkatkan efektifitas yang ada di organisasi.

C. Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan (2019) Kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran dari pegawai untuk dapat mentaati segala aturan organisasi dan norma-norma yang ada.

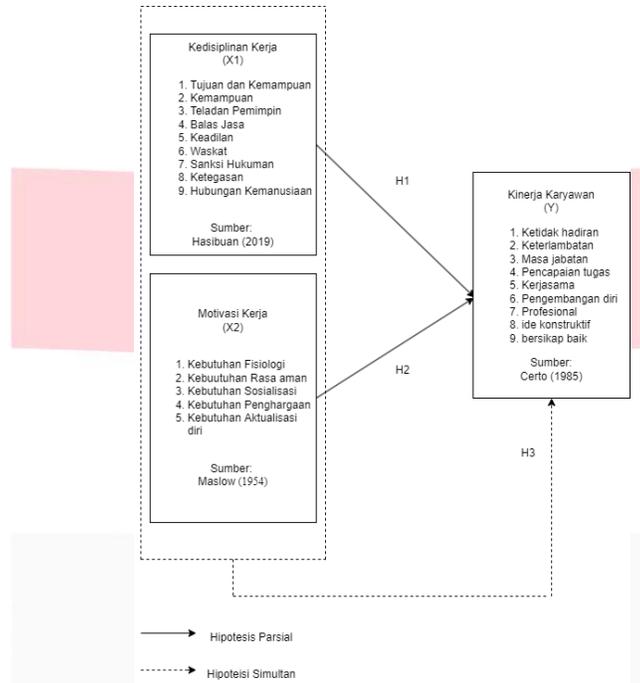
D. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku seorang karyawan yang diketahui oleh bentuk kegiatan atau aktivitas dengan proses psikologis, baik dipengaruhi oleh factor *extrinsic* atau *intrinsic* yang bertujuan untuk mencapai tujuannya (Sukrispiyanto, 2019).

E. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yakni hasil kerja yang telah tercapai oleh para pegawai dalam suatu organisasi cocok dengan beban tugas yang diterima kepada karyawan buat menggapai tujuan organisasi(Kamaroellah, 2015).

F. Kerangka Pemikiran



Berdasarkan teori-teori diatas dan kerangka pemikiran yang ada diatas, maka didapatkan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H1: Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan.

H3: Kedisiplinan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Berlandasan metode yang dipakai, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan PT Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan sebanyak 278 orang. Teknik sampling yang dipakai ialah non-probability sampling mengambil metode aksidental, sebanyak 163 responden. Data yang di olah dalam penelitian yakni data primer yang didapatkan melalui survey yang menerapkan kuesioner lalu dianalisis menggunakan garis kontinum agar dapat mendeskripsikan data. Teknik analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu analisis regresi berganda menggunakan IBM SPSS 25 Statistic.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Berlandasan hasil dari analisis deskriptif variabel Kedisiplinan Kerja (X1) pada karyawan PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan ada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 82,25%. Item pernyataan 1 merupakan item pernyataan dengan persentase tertinggi yaitu saya memahami tujuan dan target kerja yang diberikan PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan dengan persentase sebesar 89,32%. Sedangkan untuk yang terendah ada pada item

pernyataan 12 yaitu gaji yang saya terima sudah cukup untuk kebutuhan keluarga, merupakan item pernyataan dengan persentase terendah dengan persentase sebesar 79,26%.

Berlandaskan hasil dari analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja (X2) pada karyawan PT. Pindad Divisi Infrastruktur perhubungan ada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 82,37%. Item pernyataan 33 merupakan item pernyataan dengan persentase tertinggi yaitu saya merasa kebutuhan dasar seperti untuk makan sudah terpenuhi, merupakan item pernyataan dengan persentase tertinggi dengan persentase sebesar 89,44%. Sedangkan untuk yang terendah ada pada item pernyataan 42 yaitu saya selalu dilibatkan untuk mengambil keputusan, merupakan item pernyataan dengan persentase terendah sebesar 79,50%.

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan ada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 82,88%. Item pernyataan 51 merupakan item pernyataan dengan persentase tertinggi yaitu saya tidak pernah absen kerja berturut-turut, merupakan item pernyataan dengan persentase tertinggi dengan persentase sebesar 89,20%. Sedangkan untuk yang terendah ada pada item pernyataan 59 dan 60 yaitu saya mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh dan benar dan hasil dari tugas yang saya kerjakan dapat memuaskan, merupakan item pernyataan dengan persentase terendah dengan persentase sebesar 81,59%.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel. 4.4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 163 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.08478913 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .051 |
| | Positive | .040 |
| | Negative | -.051 |
| Test Statistic | | .051 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^c |

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

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil dari uji normalitas didapatkan nilai signifikansi 0,200 > 0,05, maka bisa diketahui nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Coefficients ^a | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5.304 | 4.614 | | | 1.150 | .252 | | |
| | Kedisiplinan | .409 | .065 | .538 | | 6.255 | .000 | .264 | 3.781 |
| | Motivasi | .432 | .116 | .320 | | 3.717 | .000 | .264 | 3.781 |

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai VIF pada variabel kedisiplinan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai sebesar $3.781 < 10$ dan nilai *Tolerance* $0,264 > 0,1$, sehingga dapat diketahui bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser

| | | Coefficients ^a | | Standardized | | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|--------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Coefficients | t | Sig. |
| | | B | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.600 | 3.034 | | 3.165 | .002 |
| | Kedisiplinan | -.081 | .043 | -.285 | -1.889 | .061 |
| | Motivasi | .068 | .076 | .134 | .887 | .377 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berlandaskan hasil dari Tabel 4.6 diketahui nilai signifikan pada variabel kedisiplinan sebesar $0,061 > 0,05$ maka variabel kedisiplinan kerja tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dan untuk dimensi motivasi kerja sebesar $0,377 > 0,05$ maka motivasi kerja tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dipakai untuk mengukur hubungan linier antara dua variabel atau lebih.

Tabel 4.7 Hasil Uji Regres Linier Berganda

| | | Coefficients ^a | | Standardized | | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Coefficients | t | Sig. |
| | | B | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.304 | 4.614 | | 1.150 | .252 |
| | Kedisiplinan | .409 | .065 | .538 | 6.255 | .000 |
| | Motivasi | .432 | .116 | .320 | 3.717 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berlandaskan hasil dari pengolahan data pada Tabel 4.7 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5.304 - 0,409X_1 - 0,432X_2$$

Berdasarkan uji regresi linier berganda pada Tabel 4.7 menunjukkan nilai yang signifikan pada variabel kedisiplinan kerja (X_1) ialah $0,000 < 0,05$ yang berarti kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada Tabel 4.7 menunjukkan nilai signifikan pada variabel motivasi kerja (X_2) yaitu $0,000 < 0,05$ yang memiliki arti motivasi kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Analisis Hipotesis

4.8 Hasil Uji T

| | | Coefficients ^a | | Standardized | | |
|-------|--|-----------------------------|------------|--------------|---|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Coefficients | t | Sig. |

| | | B | Std. Error | Beta | | |
|---|--------------|-------|------------|------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 5.304 | 4.614 | | 1.150 | .252 |
| | Kedisiplinan | .409 | .065 | .538 | 6.255 | .000 |
| | Motivasi | .432 | .116 | .320 | 3.717 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan pengujian H1 pada Tabel 4.8 didapatkan nilai thitung sebesar 6,255 sedangkan untuk ttabel 1,975 dan dengan melihat nilai p value = 0.000 < 0.05 hingga dapat diketahui bahwa Thitung > Ttabel dan p value < 0,05 H1 diterima, yang berarti kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan.

Berdasarkan pengujian H1 di Tabel 4.8 didapatkan nilai thitung sebesar 3,717 sedangkan untuk Ttabel 1,975 dan dengan melihat p value = 0.000 < 0.05 hingga dapat diketahui bahwa Thitung > Ttabel dan p value < 0.05 H2 diterima, yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan.

Tabel 4.9 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 10055.433 | 2 | 5027.717 | 175.448 | .000 ^b |
| | Residual | 4585.033 | 160 | 28.656 | | |
| | Total | 14640.466 | 162 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan pengujian H3 pada Tabel 4.9 didapatkan nilai fhitung sebesar 175,448 sedangkan untuk ftabel 3,05 dan dengan melihat p value = 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa Fhitung > Ftabel dan p value < 0,05 maka H3 diterima, yang berarti kedisiplinan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan.

E. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.10 Hasil Koefisien Korelasi

| | | Kedisiplinan | Motivasi | Kinerja |
|--------------|---------------------|--------------|----------|---------|
| Kedisiplinan | Pearson Correlation | 1 | .858** | .812** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 163 | 163 | 163 |
| Motivasi | Pearson Correlation | .858** | 1 | .781** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 163 | 163 | 163 |
| Kinerja | Pearson Correlation | .812** | .781** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 163 | 163 | 163 |

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

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat hasil dari uji korelasi (r) menunjukkan bahwa signifikansi dari kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ yang mengartikan kedisiplinan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan dan jika dilihat dari korelasi pearson sebesar 0,812 yang termasuk kategori sangat tinggi karena ada pada interval korelasi 0,80 – 1,000 dengan arah hubungan positif. Sedangkan untuk uji korelasi signifikansi motivasi kerja dan kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ yang mengartikan motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan dan jika dilihat dari korelasi pearson sebesar 0,781 yang termasuk kategori tinggi karena ada pada interval korelasi 0,60 – 0,799 dengan arah hubungan positif.

F. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .829 ^a | .687 | .683 | 5.35317 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Pada Tabel 4.11 dilihat nilai dari Adjusted R square ialah sebesar 0,683 atau 68,3%. Hal ini memperlihatkan Adjusted R square persentase kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ialah 68,3%. Sedangkan untuk selebihnya sebesar 31,7% disebabkan oleh variabel yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berlandaskan uraian teori dan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan tentang pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan sebagai berikut:

1. variabel kedisiplinan kerja pada karyawan PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan masuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 82,25% dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja dari sudut pandang karyawan PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan berada pada persentase tinggi. Selanjutnya hasil analisis deskriptif penelitian pada variabel motivasi kerja pada karyawan PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan masuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 82,37% dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dari sudut pandang karyawan PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan berada pada persentase tinggi. Terakhir hasil analisis deskriptif penelitian untuk variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan masuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 82,88% dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dari sudut pandang karyawan PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan berada pada persentase tinggi.
2. Berlandaskan hasil dari uji T dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui pada hasil uji T yang menunjukkan kedisiplinan kerja berkontribusi sebesar 0,409 atau 40,9% dan $T_{hitung} 6,255 > T_{tabel} 1,975$ dengan nilai p value $0,000 < 0,05$.
3. Berlandaskan hasil dari uji T dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bisa diketahui dari hasil uji T yang menunjukkan motivasi kerja berkontribusi sebesar 0,432 atau 43,2% dan $T_{hitung} 3,717 > T_{tabel} 1,975$ dengan nilai p value $0,000 < 0,05$.
4. Berlandaskan hasil uji F dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan kedisiplinan kerja dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 0,683 atau 68,3% dan nilai $F_{hitung} 175,448 > F_{tabel} 3,05$ dengan p value $0,000 < 0,05$.

B. Saran

1. Aspek Akademis

Berlandaskan hasil penelitian ini, terdapat saran aspek akademis sebagai berikut:

- a. Saran untuk peneliti selanjutnya yang akan membahas topik yang sama yaitu kedisiplinan kerja dan motivasi kerja diharapkan untuk menggunakan variabel lain atau menambah variabel independen yang memiliki faktor untuk mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Saran untuk peneliti selanjutnya yang akan membahas topik yang sejenis diharapkan menggunakan dimensi yang berbeda agar dapat lebih dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.

Saran untuk peneliti selanjutnya yang akan membahas topik yang sama diharapkan melakukan pengujian yang berbeda agar dapat menggambarkan kedisiplinan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Aspek Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini, didapatkan beberapa aspek praktis sebagai berikut:

- a. saran praktis dengan melihat kedisiplinan kerja yang sudah diterapkan PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan dalam rangka meningkatkan dimensi balas jasa, sebaiknya meningkatkan pendapatan atau melakukan konseling mengenai pengelolaan gaji karyawan sehingga diharapkan karyawan akan lebih meningkatkan disiplin kerja.
- b. Saran praktis dengan melihat motivasi kerja yang sudah diterapkan PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan dalam rangka meningkatkan dimensi sosialisasi, sebaiknya meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan bersama, dengan begitu diharapkan karyawan akan merasa menjadi bagian dalam organisasi sehingga karyawan mau termotivasi untuk bekerja.
- c. Saran praktis dengan melihat kinerja karyawan yang sudah diterapkan PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan dalam rangka meningkatkan dimensi pencapaian tugas, sebaiknya atasan lebih mengontrol kerja dari setiap karyawan sehingga kerjaan yang diberikan kepada karyawan akan meningkat dan mengurangi terjadinya kesalahan.

REFERENSI

- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*. pp. 263-279.
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4, No. 1, pp. 70-79.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kamaroallah, A. (2015). *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Surabaya: Pustaka Radja.
- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. Pekanbaru: *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)*. Vol. 3, No. 2, pp. 169–180.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 2, No. 2, pp. 120–129.
- Paramita, R., Rizal, N., & Sulistyan, R. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Lumajang: Press Widya Gama.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Jakarta: Andi.
- Rachmawati, D., & Mauludin, H. (2018). The Effect of Work Discipline and Job Involvement on the Performance with Incentive as Intervening Variable. *international journal of business and management invention*. Vol. 7, No. 8, pp. 21-30.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomediapustaka.
- Sulila, I. (2019). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management*. Vol. 4, No. 3, pp. 121-131.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*. Vol. 7, No. 1, pp. 6-12.
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin.