



## ***The Influence Of Work Discipline And Work Motivation On The Performance Of Employees At Bagja Nur Abadi Rajapolah Company, Tasikmalaya Regency***

### **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bagja Nur Abadi Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya**

Dedi Mulyadi <sup>1)</sup>; Depy Muhamad Pauzy <sup>2)</sup>; Dudu Risana<sup>3)</sup>

*Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya*

Email: <sup>1)</sup> [dediimulyadi24@gmail.com](mailto:dediimulyadi24@gmail.com); <sup>2)</sup> [depymuhamad@unper.ac.id](mailto:depymuhamad@unper.ac.id); <sup>3)</sup> [dudu.risana2017@gmail.com](mailto:dudu.risana2017@gmail.com)

#### **ARTICLE HISTORY**

*Received [20 Juni 2023]*

*Revised [30 Juni 2023]*

*Accepted [15 Juli 2023]*

#### **KEYWORDS**

*Discipline, work  
motivation, performance*

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan bagja nur abadi Rajapolah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner secara offline. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan spss 25. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

#### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the simultaneous and partial effect of work discipline and work motivation on the performance of employees at bagja nur abadi Rajapolah company. The research method used is quantitative method with a survey approach. The sampling technique used a saturated sample with a total sample of 45 people. The data collection technique uses an offline questionnaire. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 25. The results of the study show that work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on performance. Partially work discipline has a significant effect on performance. Partially, the work motivation has a significant effect on performance.*

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi ini persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, maka dari itu sumber daya manusia adalah aspek yang paling penting untuk diperhatikan karena akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang berperan aktif untuk kegiatan perusahaan dengan etos kerja yang baik akan membantu perusahaan dalam memperoleh keuntungan, begitupun sebaliknya sumber daya manusia dengan etos kerja yang buruk dan menurun sudah dipastikan akan merugikan perusahaan.

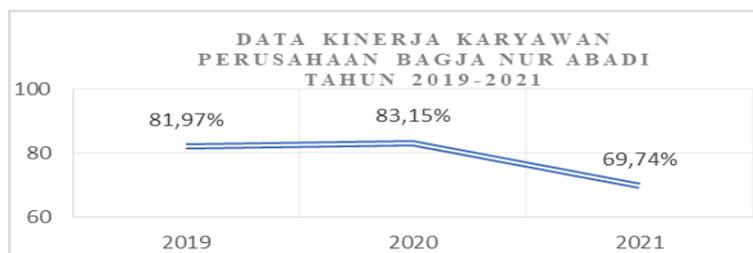
Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam sebuah perusahaan, karena memiliki peran aktif dan dominan di dalamnya. Setiap perubahan yang dilakukan perusahaan akan mengalami kendala dalam pengoprasiannya jika tidak di ada peran aktif dari sumber daya manusia itu. Oleh karena itu setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja perusahaan agar mempermudah untuk mencapai tujuan perusahaan, tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2015:101).

Organisasi perusahaan dapat berjalan dengan lancar apabila di dalamnya terdapat orang-orang yang memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan keuntungan (*profit oriented*). Fungsi terpenting dari sumber daya manusia yang juga merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi adalah kedisiplinan. Dengan disiplin perusahaan akan mudah untuk mewujudkan tujuan berbalik jika tanpa adanya disiplin perusahaan akan sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal. Seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria sikap mengarah kepada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dari dalam dirinya sendiri saat melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan atau organisasi tersebut. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa

yang tidak boleh dilakukan seorang karyawan selama dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Sedangkan yang terakhir kriteria yang berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan dan menaati peraturan yang ada dalam perusahaan atau organisasi (Hanum & Sinarasri, 2017).

Selain kedisiplinan, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mempermudah kegiatan perusahaan, setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting yang mana karyawan cenderung bersemangat apabila motivasi yang diperoleh dari perusahaan sesuai dengan kinerjanya. Oleh karena itu, perlu bagi perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi kerja juga bisa dikatakan suatu dorongan atau daya penggerak.

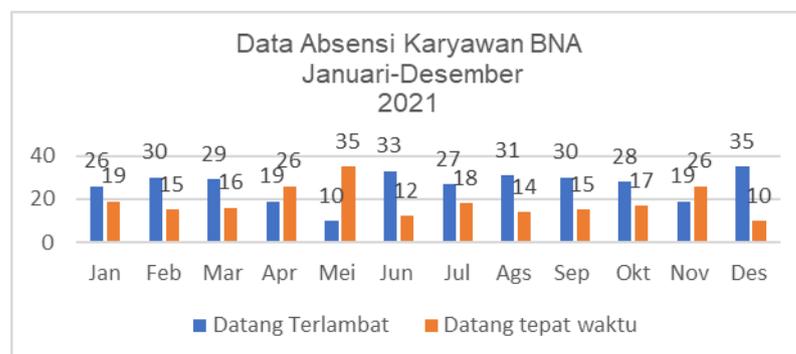
Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Perusahaan BNA (Bagja Nur Abadi) yang beralamatkan di Kampung Jati, Desa Sukaraja, Kecamatan Rajapolah, Kabupaten Tasikmalaya. Berdasarkan data yang diperoleh dari pemilik perusahaan BNA diketahui bahwa kinerja mengalami penurunan pada tahun 2019, 2020 dan 2021. Hal tersebut salah satunya dikarenakan masalah kedisiplinan, adapun disiplin kerja tersebut merupakan disiplin yang tidak menaati peraturan seperti datang terlambat ke tempat kerja. Selain masalah disiplin kerja terdapat juga masalah motivasi, dimana pemberian motivasi dari pimpinan kepada karyawan dirasa masih kurang. Hal tersebut dibuktikan ketika salah satu karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan karyawan tersebut tidak mendapatkan *reward* dalam bentuk apapun.



Gambar 1. Kinerja Karyawan BNA Pada Tahun 2019 – 2021

Berdasarkan Gambar 1 Hasil data kinerja pada tahun 2019 mendapatkan angka 81,97%, pada tahun 2020 mengalami kenaikan yaitu 83,15%, dan pada tahun 2021 mengalami penurunan lumayan drastis yaitu 69,74%. Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja karyawannya. Melalui wawancara dengan Bapak Enda selaku pemilik Perusahaan Bagja Nur Abadi bahwa masalah pada kinerja karyawan dikarenakan kurangnya disiplin yakni karyawan sering datang terlambat ke tempat bekerja. Serta masalah motivasi kerja diperoleh informasi dari karyawan perusahaan Bagja Nur Abadi bahwa kurangnya pemberian motivasi kerja yang menyebabkan tidak maksimalnya kinerja karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dibutuhkan sikap karyawan yang disiplin dan memiliki motivasi kerja yang baik.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output* dan sikap kooperatif. Maka dari itu kinerja karyawan pabrik menurun diduga akibat disiplin kerja dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan (Nuryanti, 2019). Selain data kinerja berikut adalah hasil rekap absensi karyawan BNA:



Gambar 2 Absensi Karyawan Pabrik BNA (Bagja Nur Abadi) Januari-Desember 2021

Sumber: Perusahaan Bagja Nur Abadi 2021



Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat, bahwa karyawan perusahaan BNA memiliki tingkat absensi yang bervariasi pada tahun 2021. Karyawan masih banyak yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat karyawan yang datang terlambat tertinggi terjadi pada bulan Desember dengan jumlah 35 orang. Kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi pada kualitas kinerja karyawan yang menyebabkan perusahaan akan sulit untuk mencapai target yang telah ditentukan.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:194) mengemukakan:

“Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi tersebut”.

Menurut Simatupang (2018:44) mengatakan:

“Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Menurut Siagian (2018:305) mengemukakan:

“Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan”.

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan disiplin adalah suatu sikap untuk mematuhi dan menaati peraturan yang ada di dalam perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta adanya sanksi bagi yang melanggar sesuai aturan yang berlaku pada perusahaan.

### Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017: 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai diantaranya:

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 baik. Jika teladan pimpinan kurang baik para bawahan pun akan kurang baik.
3. Balas jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaannya karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan  
Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang tercapainya kedisiplinan karyawan menjadi baik.
5. Pengawasan melekat  
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah, kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
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 dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan

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

### Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi di dalam dunia kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan, ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Priansa (2016:201) menyatakan:

“Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya untuk mencapai tujuan”.

Menurut Afandi (2018:23) menyatakan:

“Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Menurut Sedarmayanti (2016:154):

“Motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu hal yang dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat segera mencapai tujuan. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

### Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas Jasa  
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi Kerja  
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas Kerja  
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi Kerja  
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan Dari Atasan  
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan Itu Sendiri  
Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

### Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bagi perusahaan sangatlah penting karena sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha perusahaan. Karena semakin bagus kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan maka semakin cepat pula perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengatakan:

“Kinerja adalah hasil karya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Afandi (2018:84):

“Kinerja merupakan pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Sutrisno (2019:151) mengatakan:

“Kinerja adalah hasil karya yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Kinerja sendiri mengacu pada kabar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan”.

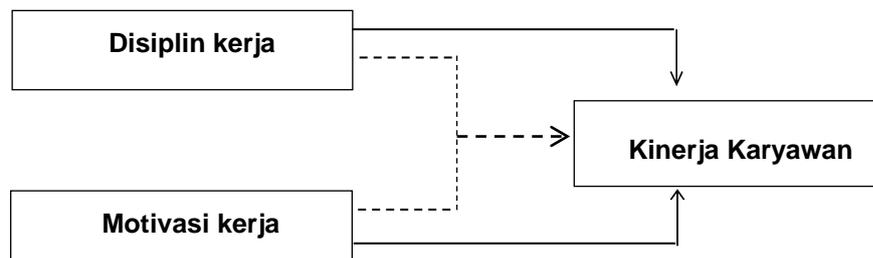
Berdasarkan hasil pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dengan memperhatikan standar kualitas dan juga kuantitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

### Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robin (2016:260) menjelaskan bahwa ada enam indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Hasil Kerja  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu  
Merupakan tingkat efektivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi, (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari paparan diatas maka dapat dibentuk suatu diagram kerangka pemikiran :



**Gambar 3. Kerangka pemikiran**

Keterangan:

Pengaruh Parsial : \_\_\_\_\_  
Pengaruh Simultan : \_\_\_\_\_

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan BNA (Bagja Nur Abadi) Rajapolah.
2. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan BNA (Bagja Nur Abadi) Rajapolah.
3. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan BNA (Bagja Nur Abadi) Rajapolah.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Maka jenis penelitian yang diambil peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Menurut Sugiyono (2019:2) “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan metode yang akan digunakan untuk menganalisis data yaitu mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan data yang berbentuk angka”.

**Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di Perusahaan BNA (Bagja Nur Abadi) yang beralamatkan di Kampung Jati, Desa Sukaraja, Kec. Rajapolah, Kabupaten Tasikmalaya.

**Metode Pengumpulan Data**

1. Wawancara  
Menurut Sugiyono (2019:195) Teknik pengumpulan yang dilakukan dengan cara merekam jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden. Peneliti mengajukan pertanyaan dengan pedoman wawancara, mendengarkan jawaban, memperhatikan perilaku, dan merekam semua respon dari narasumber.
2. Kuesioner  
Menurut Sugiyono (2019:199) kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti dapat menggunakan kuisisioner untuk memperoleh data yang berhubungan dengan pemikiran, perasaan, sikap, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku responden.
3. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)  
Untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang, referensi dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian.

**Metode Analisis Data**

Dalam Penelitian penulis menggunakan analisis regresi linear berganda karena analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus untuk regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien Regresi
- X1 = Disiplin Kerja
- b2 = Koefisien Regresi
- X2 = Motivasi Kerja
- E = error

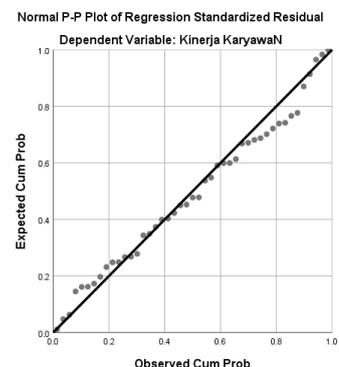
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96856490
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.073
Test Statistic		.107
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.





Berdasarkan *output* SPSS 25 Tabel, tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga uji normalitas terpenuhi.

Selain itu uji normalitas dapat dilihat pada normal p-plot data yang berdistribusi normal apabila data dalam gambar terdistribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Berdasarkan Gambar terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta mengikuti arah garis diagonal, maka distribusi data menyatakan normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

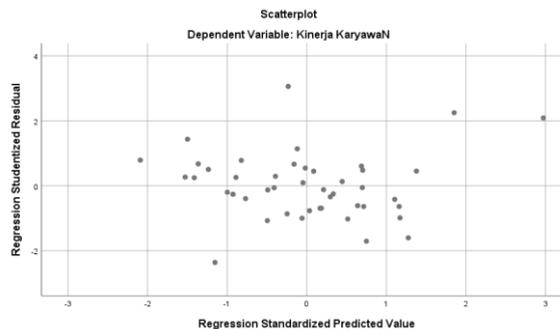
Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.705	3.807		2.024	.049		
Disiplin Kerja	.286	.075	.482	3.814	.000	.853	1.172
Motivasi Kerja	.272	.118	.293	2.314	.026	.853	1.172

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil *output* yang terdapat pada gambar, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF pada Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yaitu *tolerance*  $0,853 > 0,853$  dan VIF  $1.172 < 10$  hal ini menandakan bahwa dalam pengujian tersebut tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (tidak terjadi multikolinieritas). Dengan begitu dapat disimpulkan, uji multikolinieritas dalam penelitian ini terpenuhi dengan baik sehingga salah satu syarat dilakukannya analisis regresi berganda.

### Uji Heteroskedastisitas

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3. Scatterplot**

Kesimpulan : Data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena membentuk pola yang tidak jelas, tidak terdapat pola tertentu pada titik-titik yang menyebar.

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.952	2.415		-.394	.695
Disiplin Kerja	.078	.048	.266	1.647	.107
Motivasi Kerja	-.016	.075	-.035	-.219	.828

Berdasarkan hasil *output* yang terdapat pada gambar, terlihat bahwa data yang diwakili oleh titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang diuji tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil *output* yang terdapat di gambar terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen > 0,05 yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi disiplin kerja 0,107 dan motivasi kerja 0,828, maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian tersebut tidak terjadi Heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.653 <sup>a</sup>	.427	.399	3.038423	1.975

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada hasil *Output* yang terdapat pada gambar hasil pengolahan data menunjukkan nilai *Durbin-Watson* (DW) sebesar 1,975 yang berarti nilai tersebut terletak di antara -2 sampai +2 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan SPSS *Versi 25*, diperoleh persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance
7.705	3.807		2.024	.049	
.286	.075	.482	3.814	.000	.853
.272	.118	.293	2.314	.026	.853

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari tabel output SPSS tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.705 + 0,286 X_1 + 0,272 X_2 + e$$

**Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.653 <sup>a</sup>	.427	.399	3.038423	1.975

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil *output* pengujian SPSS versi 25 yang terdapat pada gambar diketahui bahwa nilai korelasi R simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,653. Nilai korelasi tersebut termasuk kedalam kategori kuat.

Berdasarkan hasil *output* SPSS, nilai determinasi pada *R-Square* adalah sebesar 0,427 atau 42,7%. Artinya besarnya pengaruh Disiplin dan Motivasi secara simultan sebesar 42,7% terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 57% adalah pengaruh faktor lain yang tidak diteliti.



**Tabel 7. Hasil Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.503	2	144.252	15.625	.000 <sup>b</sup>
	Residual	387.745	42	9.232		
	Total	676.248	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil analisis uji F yang terdapat pada gambar, dapat diketahui bahwa nilai F tabel diperoleh sebesar 15.625 dengan tingkat sig.  $0,000 < 0,05$ . Dengan begitu bisa dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Perusahaan Bagja Nur Abadi Rajapolah.

### Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7.705	3.807		2.024	.049			
	Disiplin Kerja	.286	.075	.482	3.814	.000	.595	.507	.446
	Motivasi Kerja	.272	.118	.293	2.314	.026	.478	.336	.270

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan Disiplin Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,000 < \text{sig. } 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan Motivasi Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,026 < \text{sig. } 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bagja Nur Abadi Rajapolah, Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Perusahaan Bagja Nur Abadi dalam kriteria baik, dapat dijelaskan sebagai berikut:
  - a. Disiplin Kerja pada Karyawan Perusahaan Bagja Nur Abadi termasuk dalam kategori baik. Artinya Disiplin Kerja yang dilakukan atasan dengan selalu mengontrol dan memberikan pengawasan kerja karyawan, serta menjalin hubungan yang baik terhadap karyawan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Bagja Nur Abadi.

- b. Motivasi Kerja pada Karyawan Perusahaan Bagja Nur Abadi termasuk dalam kategori baik. Artinya motivasi yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaan sudah sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.
  - c. Kinerja Karyawan pada Perusahaan Bagja Nur Abadi termasuk dalam kategori baik. Dari hasil tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum memiliki kinerja yang baik melalui Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang diberikan oleh Perusahaan Bagja Nur Abadi.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bagja Nur Abadi.
  3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bagja Nur Abadi.
  4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bagja Nur Abadi.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah variabel Disiplin Kerja dengan indikator atasan saya bersikap tegas dalam mengambil keputusan. Maka dari itu atasan perusahaan harus lebih sigap dan tegas dalam membuat peraturan, dengan menetapkan kebijakan seperti memberi sanksi kepada karyawan yang terlambat datang ke tempat bekerja.
2. Berdasarkan skor terendah variabel Motivasi Kerja dengan indikator tempat saya bekerja sangat nyaman. Maka dari itu perusahaan harus banyak memberikan perhatian kepada karyawan dengan cara memberikan *feedback* yang baik agar karyawan lebih nyaman bekerja mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Berdasarkan skor terendah variabel Kinerja Karyawan dengan indikator saya bertanggungjawab dalam melakukan pekerjaan. Maka dari itu disarankan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan pekerjaan yang dilakukan karyawannya agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, selain itu perusahaan harus lebih memberikan pengawasan yang ketat supaya bila ada karyawan yang tidak bertanggungjawab dalam melakukan pekerjaan bisa langsung diberi teguran agar tidak seenaknya melakukan pekerjaannya.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah saya lakukan yaitu di dapatkan variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan variabel lainnya, maka dari itu Perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan, karena disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, dengan demikian dampak kepada perusahaan akan baik. Selain itu, yang harus diperhatikan yaitu mengenai motivasi kerja, pemberian motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan mengakibatkan tumbuhnya semangat kerja karyawan sehingga mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
5. Disarankan untuk peneliti selanjutnya, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur atau gambaran yang mendukung penelitian selanjutnya dan lebih baik dari penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA



- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)* Riau: Zanafa Publishing.
- Amas, Isep, and Reza Ariska. (2021) "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan.*" *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 2.1 (2021): 48-58.
- Donni Juni Priansa (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta.
- Ekhsan, Muhamad. (2019) "*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*" *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13.1, 1-13.
- Fauzia Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Annisa Ihdina (ed). UISU Press.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, Abdul, and Zulkifli Zulkifli. (2018) "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*" *Jurnal Dimensi* 7.2, 406-422.
- Hanum, A. N., & Sinarasri, A. (2017). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi adopsi e commerce dan pengaruhnya terhadap kinerja umkm (studi kasus umkm di wilayah kota semarang)*. *Maksimum Media Akuntansi*, Vol. 1(No. 1), 1–15.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, dan Beby Silvy. (2019) "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.*" *Prosiding Seminar Nasional USM*. Vol. 2. No. 1.
- Hasibuan, S.P. Melayu. H. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Illanisa, Nugrahanum, Wandy Zulkarnaen, and Asep Suwana. (2019) "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung.*" *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi* 1.3 (2019): 16-25
- Juliyanti, Belti, and Onsardi Onsardi. (2020) "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu.*" *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)* 1.2, 183-191.
- Lenin, Agau, and Achmad Syamsudin. (2020) "*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairuz Di Palangka Raya.*" *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi* 1.3, 171-180.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, Nunu. (2021) "*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona.*" *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 3.1, 60-74.
- Nuryanti, B. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Astron Optindo Industries*. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4, 310.
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina. (2019) "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*" *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3.1, 21-30.
- Rahmayanti, Rahmayanti, et al (2021) "*Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pemalang.*" *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* 3.1, 43-55.
- Robin, Bintaro, dkk.2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media
- Sedarmayanti, H. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simatupang A. (2018). *The Effect of discipline, motivation and commitment to employe performance*.
- Siagian Sondang, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Edisi Kedua). Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertana)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Wanta, Febrizha T., Irvan Trang, and Rita N. Taroreh. (2022) "*Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten minahasa tenggara di masa pandemi COVID-19.*" *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10.1: 113-122.