



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MULTI BINTANG INDONESIA AREA TANGERANG *FACTORY*

Eko Sudarso

Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang

\* Corresponding author: e-mail: [dosen02070@unpam.ac.id](mailto:dosen02070@unpam.ac.id)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 11 Juli 2022 Disetujui 23 Agustus 2022 Diterbitkan 25 Agustus 2022</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PT Multi Bintang Indonesia Area Tangerang Factory. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 57 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teori sample jenuh. Pengumpulan data menggunakan program SPSS 25. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dalam uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi <math>Y = 11,025 + 0,740 X_1</math>, dan diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,590 berada pada rentang (0,40-0,599) yang berarti tingkat hubungan sedang, dan nilai uji hipotesis yang diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (<math>3,287 &gt; 2,004</math>) dan dengan nilai signifikan (<math>0,002 &lt; 0,05</math>) <math>H_0</math> ditolak <math>H_a</math> diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi <math>Y = 17,962 + 0,529X_2</math> dan diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,735 berada pada rentang (0,60-0,799) yang berarti tingkat hubungan kuat, dan nilai uji hipotesis yang diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (<math>6,150 &gt; 2,004</math>) dan dengan nilai signifikan (<math>0,000 &lt; 0,05</math>) <math>H_0</math> ditolak <math>H_a</math> diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja (<math>X_1</math>) dan motivasi kerja (<math>X_2</math>) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (<math>Y</math>) hal ini dibuktikan dengan analisis regresi linear berganda yaitu <math>Y = 5,296 + 0,393.X_1 + 0,422.X_2 + e</math> dan diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,785 berada pada rentang (0,60-0,799) yang berarti tingkat hubungan kuat, dan nilai uji hipotesis yang diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (<math>43,474 &gt; 3,17</math>) dan dengan nilai signifikan (<math>0,000 &lt; 0,05</math>) <math>H_0</math> ditolak <math>H_a</math> diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PT Multi Bintang Indonesia Area Tangerang Factory</p>

**Kata Kunci:**

Disiplin Kerja,  
Motivasi Kerja,  
Kinerja Karyawan

**ARTICLE INFO****Keywords:**

Work Discipline,  
Work Motivation,  
Employee Performance

**ABSTRACT**

*This study plans to decide the impact of work discipline and work inspiration on representative execution at PT Multi Bintang Indonesia Area Tangerang Factory. This study utilizes quantitative strategies with the example utilized in this concentrate upwards of 57 respondents. The examining strategy utilized the soaked example hypothesis. Information assortment utilizing SPSS 25 program. Information examination utilizing legitimacy test, dependability test, old style presumption test, relapse examination, examination of the coefficient of assurance in speculation testing. The consequences of this review are a conversation of the impact of the workplace and inspiration on worker execution, as follows: Work discipline fundamentally affects representative execution with the relapse condition  $Y = 11.025 + 0.740 X1$ , and the R esteem (connection coefficient) of 0.590 is in the reach (0.40-0.599) and that implies the level of the relationship is moderate, and the speculation test esteem got is  $tcount > ttable$  ( $3.287 > 2.004$ ) and with a huge worth ( $0.002 < 0.05$ )  $H_0$  is dismissed.  $H_a$  is acknowledged, intending that there is a positive and huge impact between work disciplines on representative execution. Inspiration essentially affects worker execution with the relapse condition  $Y = 17.962 + 0.529X2$  and the R esteem (connection coefficient) of 0.735 is in the reach (0.60-0.799) and that implies the degree of solid relationship, and the worth of the speculation test got  $tcount > ttable$  ( $6.150 > 2.004$ ) and with a huge worth ( $0.000 < 0.05$ )  $H_0$  is dismissed.  $H_a$  is acknowledged, really intending that there is a positive and critical impact between work inspiration on representative execution. Work discipline ( $X1$ ) and work inspiration ( $X2$ ) all the while affect representative execution ( $Y$ ) this is confirmed by various straight relapse examination, in particular  $Y = 5.296 + 0.393.X1 + 0.422.X2 + e$  and got a R esteem (connection coefficient) of 0.785 is in the reach (0.60-0.799) and that implies the level of areas of strength for a, and the worth of the speculation test got is  $fcount > ftable$  ( $43.474 > 3.17$ ) and with a critical worth ( $0.000 < 0.05$ )  $H_0$  is dismissed  $H_a$  acknowledged truly intends that there is a positive and tremendous impact of work discipline and work inspiration at the same time on worker execution at PT Multi Bintang Indonesia Area Tangerang Factory.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikan sesuai dengan apa yang sudah ditargetkan. Menurut Hasibuan, (2017:94), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan disiplin kerja dan motivasi kerja.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Ambarwati (2016:5) Disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. .

Salah satu contoh perusahaan yang mengedepankan kualitas sumber daya manusia dengan baik adalah PT Multi Bintang Indonesia yang merupakan salah satu perusahaan bergerak di bidang industri minuman. Perusahaan tersebut di Indonesai terdapat 3 (tiga) lokasi yang berbeda, yaitu di Tangerang *Factory* (Pabrik Tangerang), Mojokerto *Factory* (Pabrik Mojokerto Jawa Timur), dan Kantor Pusat dan Marketing di Gedung Talavera – Jakarta. Untuk penelitian kali ini karena keterbatasan waktu dan jarak, peneliti batasi hanya di Tangerang *Factory* dengan alamat Jl. Daan Mogot KM 19 Tangerang.

Dalam hal ini kedisiplinan pada PT Multi Bintang Indonesia belum begitu maksimal. Karyawan masih ada yang tidak disiplin dalam menjalankan peraturan yang ada. Dibawah ini adalah data absensi karyawan PT Multi Bintang Indonesia:

**Tabel 1 Data Absensi Karyawan Periode Tahun 2018-2020PT Multi Bintang Indonesia**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpha	Terlambat	Total
1	2018	71	21	18	12	15	66
2	2019	65	18	25	10	23	76
3	2020	57	32	21	15	27	95

Sumber: PT Multi Bintang Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa, tingkat kedisiplinan karyawan cukup rendah dimana masih ada karyawan yang alpha dan terlambat masuk dengan berbagai alasan, hal ini bisa memperlambat pekerjaan dan menyebabkan menurunnya kinerja pada setiap karyawan yang tidak disiplin.

Faktor lain yang tidak kalah penting yaitu motivasi kerja para karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tentu kinerjanya akan lebih baik. Menurut Hasibuan (2017:143) Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Maka dari itu untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan dan untuk meningkatkan motivasi karyawan seperti halnya memberikan gaji yang sesuai dengan standar tentu akan membuat seorang karyawan merasa dihargai sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang menyenangkan, serta mendapatkan promosi atas kesetiaan melalui kinerja yang ia berikan selama bergabung diperusahaan dan juga ketika seseorang karyawan berprestasi tentu mereka menginginkan prestasi yang dihargai atau diakui.

Namun hal itu belum sepenuhnya terpenuhi masih ada karyawan yang belum termotivasi dalam bekerja. Dibawah ini adalah data pemberian bonus karyawan PT Multi Bintang Indonesia area Tangerang *Factory*:

**Tabel 2 Data bonus akhir tahun PT Multi Bintang Indonesia area Tangerang *Factory***

Tahun	Bonus akhir tahun
2018	1 kali gaji
2019	0,5 kali gaji
2020	0

Sumber: PT Multi Bintang Indonesia area Tangerang *Factory*

Berdasarkan Tabel 1.2 maka dapat diketahui bonus akhir tahun yang diterima oleh karyawan. Mengapa bonus ini penting bagi karyawan? Karena bonus merupakan sumber penghasilan yang

didapatkan oleh karyawan selain gaji, sehingga diharapkan dari pemberian bonus tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan berdampak pada motivasi karyawan untuk bekerja.

Selain itu karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi akan mempengaruhi target atau pencapaian penjualan disetiap bulan maupun tahunnya, apakah sudah sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan, maupun sebaliknya. Dibawah ini adalah data pecapaian penjualan PT Multi Bintang Indonesia area Tangerang *Factory*:

**Tabel 3 Data Pencapaian Penjualan PT Multi Bintang Indonesia area Tangerang *Factory***

Tahun	Target Penjualan(Rp)	Pencapaian Penjualan(Rp)	Persentase
2018	799,632,888	625,301,123	78%
2019	1,074,403,484	822,396,054	76%
2020	968,439,762	601,403,058	62%
Rata-Rata	947,492,045	683,033,412	72%

Sumber: PT Multi Bintang Indonesia area Tangerang *Factory*

Berdasarkan tabel 1.3 laporan pencapaian target penjualan periode tiaptahun masih mengalami penurunan dengan presentase pencapai penjualan selama 3 tahun dengan rata-rata sebesar 72%, dalam norma perusahaan pencapaian sebesar 72% termasuk kategori cukup. Dimana pihak perusahaan mengharapkan pencapaian yang lebih baik, atau diatas 100%. Hal ini akan berdampak kepada karyawan tersebut dalam penilaian kinerja tahunan akan mengalami penurunan kinerja. Karyawan dinilai tidak memiliki kuantitas kerja yang baik, dan juga target yang tidak sesuai harapan perusahaan.

## KAJIAN LITERATUR

### Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016:193) mengemukakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Siswanto (2013:291) menyatakan bahwasannya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016:89) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Siagian (2014:305) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan karyawan yang lainnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan dengan tidak melanggar peraturan tersebut. Menurut Siswanto (2013:291) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu:

#### 1. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Indikatornya yaitu absensi dan tepat waktu.

#### 2. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Indikatornya yaitu ketelitian dan perhitungan.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja  
Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Indikatornya yaitu mentaati peraturan dan tanggung jawab.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja  
Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Indikatornya yaitu kepatuhan dan kelancaran.
5. Etika Kerja  
Etika kerja sebuah nilai yang di dasarkan pada kerja keras dan ketekunan yang dimiliki karyawan atas tugas yang di bebankan kepadanya. Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Indikatornya yaitu suasana harmonis dan saling menghargai.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:111) Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa Motivasi Kerja adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal”. Menurut Wibowo (2013:96) Motivasi Kerja merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan. Menurut Mangkunegara (2013:68), Motivasi Kerja merupakan “kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).” Menurut Afandi (2018:23) Motivasi Kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan teori diatas motivasi kerja adalah dorongan dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu baik dalam hal prestasi kerja maupun mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari Motivasi Kerja yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa  
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada perusahaan.
2. Kondisi kerja  
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam 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 karyawan, 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 karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri  
Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

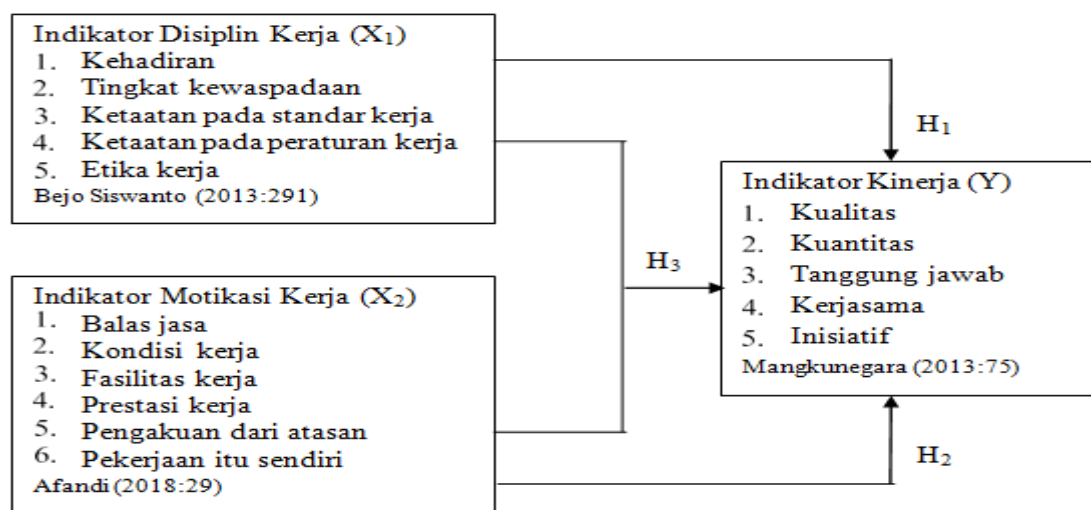
Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum

dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012:231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Amstrong & Baron dalam buku Widodo (2016:2) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi, secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:75) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja  
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja  
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efesiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab  
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama  
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif  
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggungjawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Sehingga kerangka berpikir yang dibangun pada penelitian ini seperti pada gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka berpikir penelitian**

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang datanya berupa angka yang digunakan sebagai alat untuk menentukan sebuah keterangan. Data dikumpulkan menggunakan pertanyaan terstruktur yang sama pada setiap orang, kemudian semua jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis. Peneliti membagikan angket kepada karyawan di PT Multi Bintang Indonesia area Tangerang *Factory* dan diperoleh sebanyak 57 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengolahan data, peneliti melakukan perhitungan untuk pemenuhan asumsi klasik. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Instrumen yang dinilai valid apabila alat yang digunakan dapat dengan baik mengukur objek ukur. Oleh karena itu, alat yang valid adalah alat yang tepat untuk mengukur objek yang akan diukur. Variabel dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{table}$  (0,2609) untuk  $\alpha = 5\%$  dengan jumlah data  $(n) = 57 - 2 = 55$ . Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 25 diperoleh hasil semua instrumen telah dinyatakan valid. Selanjutnya, Sugiyono (2018) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 57 karyawan, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akhirnya ditentukan semua instrumen reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Tahapan berikutnya ialah uji normalitas. Melalui pengolahan SPSS Versi 25 diperoleh perhitungan tes *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Ini menggambarkan data berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.025	6.305		1.749	.086
	Disiplin Kerja	.740	.136	.590	5.425	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4 di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier sederhana disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) sebagai berikut:  $Y = 11,025 + 0,740 X1$  Interpretasinya: Konstanta sebesar 11,025 bernilai positif artinya jika disiplin kerja (X1) nilainya 0 maka Kinerja (Y) tetap memiliki nilai 11,025.

**Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.962	3.404		5.277	.000
	Motivasi Kerja	.529	.066	.735	8.039	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5 di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier sederhana motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebagai berikut:  $Y = 17,962 + 0,529 X2$  Interpretasinya Konstanta sebesar 17,962 bernilai positif artinya jika disiplin kerja (X1) nilainya 0 maka Kinerja (Y) tetap memiliki nilai 17,962.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.296	4.968		1.066	0.291
1 Disiplin	0.393	0.120	0.314	3.287	0.002
MotivasiKerja	0.422	0.069	0.587	6.150	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 5,296 + 0,393.X_1 + 0,422.X_2 + e$

Interpretasinya:

1. Konstanta sebesar 5,296 bernilai positif artinya jika disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) nilainya 0 maka Kinerja (Y) tetap memiliki nilai 5,296
2. Koefisien regresi untuk variabel bebas disiplin kerja (X1) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja (X1) dengan kinerja (Y). Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,393 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja (X1) mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,393, dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
3. Koefisien regresi untuk variabel bebas motivasi kerja (X2) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja (Y). Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,422 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja (X2) meningkat satu satuan maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,422, dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

## Pengujian Hipotesis

### Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:179) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Bila nilai signifikan  $< 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen
2. Bila nilai signifikan  $> 0,05$  dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

**Tabel 7 Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.296	4.968		1.066	0.291
1 Disiplin	0.393	0.120	0.314	3.287	0.002
MotivasiKerja	0.422	0.069	0.587	6.150	0.000

Pada tabel 7 diatas, dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  tiap variabel disiplin kerja (3,287) dan motivasi kerja (6,150) untuk sedangkan  $t_{tabel}$  diperoleh melalui tabel t  $T_{tabel} = t(\alpha/2; n-k) \alpha = 5\% = t(0,05/2; 57-3) = 0,025; 54 = 2,004$  Maka dapat di ambil kesimpulan setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja (X1) nilai  $t_{hitung}$  sebesar (3,287) yang artinya bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,287 > 2,004) dan tingkat signifikan sebesar (0,002 < 0,05), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja



- (Y)
- Variabel motivasi kerja (X2) nilai  $t_{hitung}$  sebesar (6,150) yang artinya bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (6,150 > 2,004) dan tingkat signifikan sebesar (0,000 < 0,05), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)

### Uji Secara Simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2018:179) uji pengaruh bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat signifikan 5% dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Bila nilai probabilitas signifikansi < 0,05, dan  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
- Bila nilai probabilitas signifikansi > 0,05, dan  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Tabel 8 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	719.367	2	359.683	43.474	.000 <sup>b</sup>
Residual	446.774	54	8.274		
Total	1166.140	56			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Output SPSS Versi 25

Pada tabel 8 di atas terlihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar (43,474) sedangkan  $F_{tabel}$  diperoleh melalui tabel F Menentukan  $F_{tabel} = df1 (k-1)$  dan  $df2 (n-k)$  Tingkat kesalah  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 sehingga  $df1 (3-1=2)$  dan  $df2: (57-3=54)$  dengan perbandingan (2;54) maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar (3,17) artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . (43,474 > 3,17), dan tingkat signifikan sebesar (0,000 < 0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang bermakna model layak dan penelitian dapat diteruskan kepenelitian selanjutnya. Hal ini disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Bintang Indonesia.area Tangerang *Factory*

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) hal ini di buktikan dengan analisis regresi linear sederhana yaitu  $Y = 11,025 + 0,740X1$  dan diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,590 berada pada rentang (0,40-0,599) yang berarti tingkat hubungan sedang, dan nilai uji hipotesis yang diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,287 > 2,004) dan dengan nilai signifikan (0,002 < 0,05)  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Multi Bintang Indonesia area Tangerang *Factory*.
- Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) hal ini di buktikan dengan analisis regresi linear sederhana yaitu  $Y = 17,962 + 0,529X2$  dan diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,735 berada pada rentang (0,60-0,799) yang berarti tingkat hubungan kuat, dan nilai uji hipotesis yang diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (6,150 > 2,004) dan dengan nilai signifikan (0,000 < 0,05)  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Multi Bintang Indonesia area Tangerang *Factory*.
- Disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan analisis regresi linear berganda yaitu  $Y = 5,296 + 0,393.X_1 + 0,422.X_2 + e$  dan diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,785 berada pada rentang (0,60-0799) yang berarti tingkat hubungan kuat, dan nilai uji hipotesis yang

diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $43,474 > 3,17$ ) dan dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ )  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Multi Bintang Indonesia area Tangerang *Factory*.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Ambarwati, V. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro). *Jurnal. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Amstrong, M., & Baron F. (2016). *Manajemen Kinerja* Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahayu, (2016), Indeks, Jakarta
- Eka, P. D., (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 522-534
- Ghozali, I. (2018.) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Muliawan, F. (2021). Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 576-583.
- Mulyadi, & Umi, K. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Iss Indonesia Jakarta Selatan, *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2), 92- 100.
- Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 47-59.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi PErlangga, Jakarta.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>.

- Sudarso, A. P. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza, *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2), 1-8.
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3 (1), 1-6.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:CV. Alfabeta
- Susanti, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Glory Store Indonesia, *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(3), 278-287.
- Susila, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten, *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 502-508
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, ed. 13, PT. Erlangga, Jakarta.
- Suwanto (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan, *JENIUS*, 3(1), 16-23.