

The Influence Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance (Census on employees of the Laa Tansa Convection and Embroidery Tasikmalaya)

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus pada Karyawan Laa Tansa Konveksi dan Bordir Tasikmalaya)

Aditya Sendi Saputra¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwana²⁾; Ai Kusmiati Asyiah³⁾
Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: 1) aditsendi0@gmail.com; 2) kusumaagdhi@unper.ac.id; 3) aikusmiati@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [05 Juli 2023]
Revised [06 Agustus 2023]
Accepted [11 Agustus 2023]

KEYWORDS

Work Discipline, Work Motivation, Employee 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 Laa Tansa Konveksi dan Bordir Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Dengan sampel yang digunakan adalah 35 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the simultaneous and partial effect of work discipline and work motivation on the performance of the employees of Laa Tansa Convection and Embroidery Tasikmalaya. The research method used is a survey method with a quantitative approach. The sample used was 35 respondents. The data used are primary data and secondary data. The technique used in collecting data using a questionnaire. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 25. The results show that simultaneously work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance. Partially work discipline has a significant effect on employee performance. Partially, work motivation influences has a significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai. Secara umum tujuan yang diinginkan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terampil serta dapat menyesuaikan diri di berbagai keadaan, karena sumber daya manusia adalah modal utama dalam mewujudkan perekonomian yang baik dan dapat bersaing secara nasional maupun internasional.. Husain (2017) menjelaskan bahwa manajemen perusahaan serta pengelolaan yang baik dengan memiliki aset sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki keterampilan yang tinggi maka dengan begitu hal tersebut dapat menjadi hal penunjang dari operasional untuk tujuan organisasi maupun perusahaan. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus di capai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini kinerja

karyawan merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan secara optimal. Manajer perusahaan perlu menggambarkan area kinerja yang perlu dievaluasi melalui penilaian kinerja.

Mangkunegara (2016) juga mengemukakan faktor motivasi dalam sebuah perusahaan memiliki hubungan secara langsung dengan kinerja individu karyawan. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi setiap karyawan pasti berbeda-beda. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka laju perputaran ekonomi didalam sebuah perusahaan berjalan lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan pemberian motivasi kerja diduga akan memberi dorongan kepada karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan dapat dilakukan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada. Adanya disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam sebuah perusahaan dilakukan melalui tata tertib yang jelas. J. S. Hasibuan & Silvy (2019) menjelaskan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin juga merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pranitasari dan Khotimah (2021) disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Laa Tansa merupakan sebuah perusahaan berupa konveksi dan bordir yang berada di Tasikmalaya. Laa Tansa Konveksi dan Bordir beralamat di Kp. Cisangkir Kidul Rt. 03 Rw. 06 Kel. Kota Baru Kec. Cibeureum Kota Tasikmalaya. Perusahaan yang berbentuk konveksi ini memproduksi berbagai macam jenis produk, diantaranya jaket dan koko.

Dari hasil wawancara yang penulis dengan pemilik konveksi, terdapat beberapa persoalan yang terjadi pada Konveksi Laa Tansa sejak bulan Januari hingga bulan Maret 2022. Beberapa persoalan yang terdapat pada Laa Tansa Konveksi dan Bordir yaitu terjadi penurunan kinerja kerja karyawan. Standar penilaian kinerja karyawan Laa Tansa Konveksi dan Bordir selama 6 bulan terakhir dapat dilihat dalam Tabel berikut ini:

Tabel 1. Standar Penilaian Kinerja Karyawan Laa Tansa Konveksi dan Bordir

No	Faktor Penilaian	Bobot	Hasil Penilaian Periode November 2021-April 2022											
			November		Desember		Januari		Februari		Maret		April	
			Nilai	Total Nilai	Nilai	Total Nilai	Nilai	Total Nilai	Nilai	Total Nilai	Nilai	Total nilai	Nilai	Total Nilai
1	Kualitas	15%	87	13	88	13,2	79	11,9	78	11,7	76	11,4	85	12,8
2	Kuantitas	15%	82	12	83	12,5	77	11,6	72	10,8	71	10,7	87	13,1
3	Penyelesaian Tugas	15%	88	13,2	81	12,2	75	11,3	70	10,5	70	10,5	89	13,4
4	Tanggung Jawab	15%	85	12,8	86	12,9	71	10,7	74	11,1	70	10,5	86	12,9
5	Motivasi	10%	82	8,2	81	8,1	70	7	70	7	69	6,9	85	8,5
6	Kerjasama	10%	83	8,3	85	8,5	80	8	77	7,7	75	7,5	87	8,7
7	Disiplin	10%	80	8	80	8	73	7,3	70	7	69	6,9	88	8,8
8	Etika Kerja	10%	84	8,4	82	8,2	77	7,7	73	7,3	70	7	81	8,1
NILAI AKHIR			83,9		83,6		75,5		73,1		72,7		86,3	
PREDIKAT			BAIK		BAIK		KURANG BAIK		KURANG BAIK		KURANG BAIK		BAIK	

Sumber: Laa Tansa Konveksi dan Bordir

Keterangan

Sangat baik : 90-100
 Baik : 80-89,9
 Kurang baik : 60-79,9
 Buruk : 40-59,9
 Sangat buruk : < 39,9

Berdasarkan Tabel dapat dilihat pada bulan November dan Desember Kinerja karyawan ada pada predikat baik. Tetapi terjadi penurunan kinerja pada bulan Januari, Februari dan Maret puncaknya

penurunan kinerja mencapai nilai 72,7 pada bulan Maret dengan predikat kurang baik dan pada bulan April kinerja karyawan kembali mengalami peningkatan dengan predikat baik.

Menurut pemilik Laa Tansa Konveksi dan Bordir penurunan kinerja diduga karena beberapa karyawan mengabaikan peraturan yang ditetapkan, diantaranya masih sering terdapat karyawan yang sering datang terlambat pada jam masuk kerja, sering bolos setelah libur panjang, keterlambatan waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan, serta kurangnya dorongan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan dan menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal. Kondisi tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 2. Data Absensi Karyawan Laa Tansa Konveksi dan Bordir Tasikmalaya November 2021-April 2022

2021/2022	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Kondisi Absensi Karyawan				Jumlah	Persentase
			Terlambat	Sakit	Izin	Alpa		
November	35	26	3	1	4	2	10	38,46%
Desember	35	27	2	2	1	1	6	22,22%
Januari	35	26	6	2	3	2	13	50%
Februari	35	24	9	5	3	1	18	75%
Maret	35	27	8	4	5	3	20	74,07%
April	35	26	3	1	0	3	7	26,92%

Sumber: Laa Tansa Konveksi dan Bordir Tasikmalaya

Berdasarkan data pada Tabel menunjukkan dari total 35 karyawan, dan rata-rata hari kerja 26 hari/bulan menunjukkan persentase yang beragam. Data absensi karyawan menunjukkan pada bulan Januari, Februari dan Maret menjadi bulan dengan tingkat absensi karyawan yang sangat tinggi yakni mencapai 75% dengan berbagai kondisi absensi yakni karyawan yang terlambat datang bekerja, alasan tidak masuk kerja sakit, izin bahkan tanpa adanya keterangan atau alpa. Dibandingkan dengan bulan Desember tingkat absensi karyawan yang datang terlambat, sakit, izin dan alpa lebih rendah, yakni hanya sebanyak 22,22%.

Selain permasalahan kurangnya disiplin karyawan terhadap peraturan perusahaan, berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa pemilik kurang memiliki kedekatan dengan karyawan, sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan kurang berkembang.

LANDASAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam sebuah perusahaan dilakukan melalui tata tertib yang jelas. Menurut H. E. Sutrisno (2017) disiplin kerja adalah:

“Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma, peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang melorot akan menjadi penghalang pencapaian perusahaan”.

Menurut J. S. Hasibuan dan Silvy (2019) disiplin kerja adalah:

“Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Poltak Sinambela (2018) disiplin kerja adalah:

“Kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditentukan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya”.

Berdasarkan berbagai pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Burhannudin et al., (2019) indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Selalu hadir tepat waktu
Karyawan harus datang sesuai jam ketentuan yang telah ditetapkan oleh peraturan dari perusahaan.
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
Karyawan harus mengutamakan presentase kehadiran dibandingkan dengan urusan pribadi yang kurang penting.
3. Selalu mentaati jam kerja
Karyawan harus mentaati jam kerja yang telah ditetapkan di perusahaan dan harus bisa membedakan anantara jam kerja dan jam istirahat, sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik.
4. Memiliki semangat kerja yang tinggi
Dalam bekerja karyawan harus memiliki semangat kerja yang baik sehingga pekerjaan yang dilakukan akan terasa ringan tanpa membebani karyawan sendiri.
5. Memiliki sikap yang baik
Dalam bekerja karyawan harus bersikap baik, baik terhadap atasan ataupun terhadap rekan kerja sehingga bisa menciptakan suasana kerja yang aman.

Pengertian Motivasi Kerja

Faktor motivasi dalam sebuah perusahaan memiliki hubungan secara langsung dengan kinerja individu karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka laju perputaran ekonomi didalam sebuah perusahaan berjalan lancaran tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan pemberian motivasi kerja dimaksudkan akan memberi dorongan kepada karyawan supaya lebih giat dan bersemangat dalam bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Mangkunegara (2016) motivasi kerja adalah:

“Kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan”.

Menurut Farida (2015) motivasi kerja adalah:

“Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Sedarmayanti et al., (2020) motivasi kerja adalah:

“Suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja”.

Berdasarkan berbagai pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Indikator Motivasi Kerja

Beberapa indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2016) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik
Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapat ditempat kerja misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di perusahaan.
2. Kebutuhan rasa aman
Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini adalah rasa aman fisik, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti takut, cemas dan bahaya.
3. Kebutuhan sosial
Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama seperti interaksi yang baik antar sesama karyawan.
4. Kebutuhan akan penghargaan
Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang seperti perhatian dan reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan
Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan seperti motivasi pimpinan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Edison (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah:

“Hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Sedangkan menurut Supardi dan Aulia Anshari (2022) kinerja merupakan:

“Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

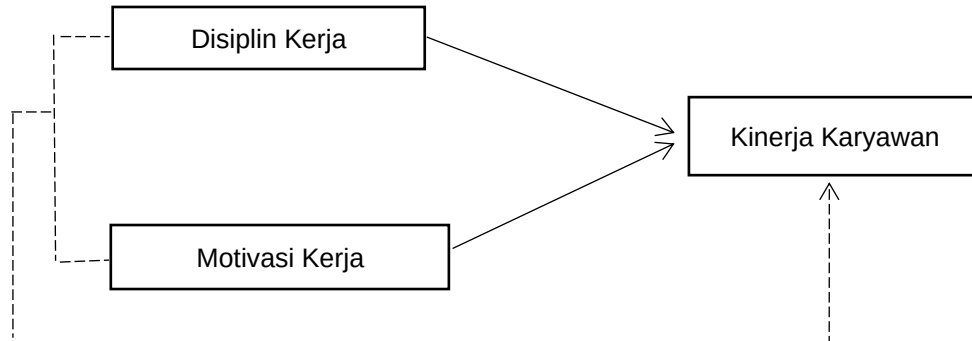
Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator Kinerja Karyawan

Perusahaan harus memperhatikan indikator dalam mengukur kinerja karyawan agar hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Mangkunegara (2016) mengemukakan yang menjadi indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas
Yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.
2. Kuantitas
Yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas
Yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung jawab
Yaitu suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Adapun kerangka pemikiran ini digambarkan pada model Gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Pengaruh Parsial : ———→

Pengaruh Simultan : - - - - -→

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
Diduga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian, untuk mencapai suatu tujuan ilmiah tidak terlepas dari penggunaan metode. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode hubungan kausal.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Laa Tansa Konveksi dan Bordir Tasikmalaya yang beralamat di Kp. Cisangkir Kidul Rt. 03 Rw. 06 Kel. Kota Baru Kec. Cibeureum Kota Tasikmalaya.

Metode Pengumpulan Data

tertulis kepada responden untuk dijawab. adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Langsung

Studi lapangan adalah melakukan peninjauan secara langsung untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan terhadap kegiatan dari seluruh objek penelitian meliputi :

- a. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian yang ada kaitannya dengan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti.
- b. Wawancara yaitu bertujuan untuk mendapatkan informasi sehingga ditemukan permasalahan yang bersifat lebih terbuka.
- c. Kuesioner/angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penyebaran sejumlah data pertanyaan kepada responden, kemudian responden tersebut memberikan jawaban dengan cara memilih jawaban yang telah tersedia.

2. Studi Pustaka

Yaitu dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur-literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Kegunaan dari literatur ini adalah untuk memperoleh sebanyak mungkin dasar-dasar teori yang diharapkan akan menunjang data yang dikumpulkan dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisis data yang akan digunakan penulis sebagai berikut:

Regresi linear berganda menggunakan dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- Y = variabel dependen (kinerja karyawan)
- x_1 = variabel independen (disiplin kerja)
- x_2 = variabel independen (motivasi kerja)
- a = nilai Y jika X = 0 (harga konstan)
- b = angka arah atau koefisien regresi
- e = kesalahan baku estimasi regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

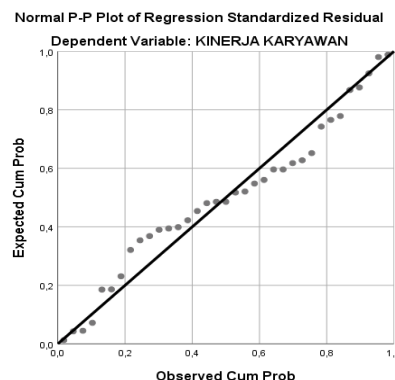
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77265356
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,115
	Negative	-,121
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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

Gambar 2. Uji Kolomogorov Smirnov



Berdasarkan uji normalitas uji *Kolomogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribuslihat tingkat signifikasi lebih besar dari 0,05 yaitu $0,200 > 0,05$ maka data terdistribusi normal. Selain itu berdasarkan tampilan output chart grafik histogram dan grafik plot, dimana grafik histogram memberikan pola melonceng yang artinya adalah data terdistribus normal. Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga disimpulkan bahwa model regresi memenuhi uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Table 4. Hasil Uji Multikolinearitas

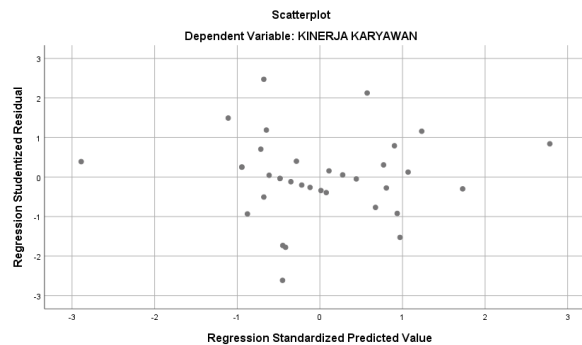
Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1(Constant)	13,519	6,304		2,144	,040					
DISIPLIN KERJA	,328	,121	,407	2,712	,011	,419	,432	,407	,999	1,001
MOTIVASI KERJA	,183	,085	,323	2,155	,039	,338	,356	,323	,999	1,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas X_1 dan X_2 adalah 1,001 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,484 maka nilai $VIF < 10 = 1,001 < 10$ dan nilai $Tolerance > 0,1 = 0,999 > 0,1$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak terkumpul disuatu tempat, serta tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Setelah dilakukan uji asumsi klasik dapat dilihat bahwa ketiga variable tersebut terbebas dari masalah-masalah klasik. Selanjutnya dilakukan pengujian dengan melakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui bagaimana

pengaruh ketiga variable tersebut adapun hasil regresi linier berganda menggunakan SPSS Versi 25 adalah sebagai berikut :

Table 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a										
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1(Constant)	13,519	6,304			2,144	,040					
DISIPLIN KERJA	,328	,121	,407	2,712	,011		,419	,432	,407	,999	1,001
MOTIVASI KERJA	,183	,085	,323	2,155	,039		,338	,356	,323	,999	1,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$$y = 13,519 + 0,328X_1 + 0,183X_2 + e$$

Persamaan ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 13,519 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan dalam variabel disiplin kerja dan motivasi kerja maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 13,519.
2. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,328 artinya bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebanyak 0,328 kali.
3. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,183 artinya setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebanyak 0,183.

Hasil Uji Simultan

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,529 ^a	,280	,235	1,827	,280	6,224	2	32	,005

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pada tabel dapat dilihat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,529 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah sedang. Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah ditemukan maka hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan termasuk dalam kategori sedang.

Hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 adalah $(0,529)^2 = 0,280$ atau 28% menunjukkan bahwa variasi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebanyak 28%. Sedangkan sisanya 72% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel disiplin kerja dan motivasi kerja.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Laa Tansa dilakukan uji Simultan. Berdasarkan perhitungan SPSS versi 25 diperoleh hasil uji simultan menunjukkan berikut ini :

Tabel 7. Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	41,562	2	20,781	,005 ^b
	Residual	106,838	32	3,339	
	Total	148,400	34		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai sig F 0,005 dengan tingkat signifikan 5% (0,05) maka $0,005 < 0,05$. Sehingga Terima H_a dan Tolak H_o , artinya bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Laa Tansa.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,519	6,304		2,144	,040					
DISIPLIN KERJA	,328	,121	,407	2,712	,011	,419	,432	,407	,999	1,001
MOTIVASI KERJA	,183	,085	,323	2,155	,039	,338	,356	,323	,999	1,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil perhitungan SPSS versi 25 untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari tabel diatas hasil pengujian yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Sehingga keputusan yang diambil adalah H_o ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan SPSS versi 25 untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari tabel diatas hasil pengujian yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$. Sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis tentang pengaruh disiplin kerjadan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Amaris Tasikmalaya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan Laa Tansa Konveksi dan Bordir sangat bagus, artinya bahwa disiplin kerja karyawan Laa Tansa memiliki kapasitas sangat bagus yang dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Motivasi kerja karyawan Laa Tansa Konveksi dan Bordir sangat bagus, artinya bahwa motivasi kerja karyawan Laa Tansa memiliki kapasitas sangat bagus yang dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Kinerja kerja karyawan Laa Tansa Konveksi dan Bordir sangat bagus, artinya bahwa kinerja kerja karyawan Laa Tansa memiliki kapasitas sangat bagus yang dapat membuat perusahaan mendapatkan tujuannya.
2. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laa Tansa Konveksi dan Bordir. Keputusan tersebut berarti kinerja karyawan Laa Tansa Konveksi dan Bordir dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laa Tansa Konveksi dan Bordir. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Laa Tansa Konveksi dan Bordir. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laa Tansa Konveksi dan Bordir. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kineja karyawan Laa Tansa Konveksi dan Bordir.

Saran

1. Pemilik Laa Tansa Konveksi dan Bordir
Dihat dari penelitian menggunakan perhitungan SPSS versi 25 bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus lebih meningkatkan disiplin kerja yang dihasilkan agar kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka pimpinan harus senantiasa memotivasi karyawan agar karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, didiplin kerja memiliki hasil yang bagus dan dominan dibandingkan dengan motivasi kerja, sehingga perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan agarkaryawan merasa terpacu dan memiliki dorongan untuk memiliki motivasi kerja yang besar, sehingga ketika motivasi kerja karyawan muncul akan tercipta kinerja karywan yang optimal, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan semaksimal mungkin.
2. Untuk peneliti selanjutnya
Disarankan melakukan penelitian dengan menambahkan variable penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti penulis, dan disarankan untuk meneliti bentuk usaha lainnya yang mengalami kondisi hampir sama dengan kinerja karyawan Laa Tansa Konveksi dan Bordir. Hal ini dapat dijadikan pembanding sekaligus melengkapi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R., Harjianto, P., & Winata, H. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi*. Kinerja, 2(01), 122–132. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.800>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Doni Bachtiar. 2005. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Management Analysis Journal, 1(1). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Edison, A. A. 2016. *Perancangan Pengukuran Kinerja Dengan Metode Balanced Scorecard Dan Penentuan Prioritas Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus Pada Pt. Andromeda Galacticorp Surabaya)*. Universitas Airlangga, 105.



- Eigis Yani Pramularso. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan*. Widya Cipta, 1, 171–177. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2220>
- Farida, U. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Unmuh Ponorogo Press (Vol. 185, Issue 1). http://eprints.umpo.ac.id/3660/1/BUKU_AJAR_MSDM_II.pdf
- Fitryani, R. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Fave Hotel Malioboro Yogyakarta*. 1. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/adp-s1/article/view/12818>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya Binjai*. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, 2(1), 134–147. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>
- Husain, B. A. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 1(1). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i1.655>
- Jufri, J., & Marimin, M. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. <http://139.0.27.91/detail?id=49332&lokasi=lokal>
- Michael, T. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM, 177. https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=Michael%2C+T.+2017.+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia%2C+Edisi+Revisi+Kedua.+Yogyakarta%3A+Penerbit+BPFE-UGM%2C+177.&btnG=
- Poltak Sinambela, P. D. L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In PT Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=_AUIEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR19&dq=poltak+sinambela+manajemen+sumber+daya+manusia&ots=8z0TKLkpPg&sig=pH8lonG6LXrUGPneH3XmnCJ46Hk&redir_esc=y#v=onepage7q=poltak%20sinambela%20manajemen%20sumber%20daya%20manusia&f=false
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. 2021. *Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara*. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nihon Plast Indonesia*. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 21–30. <http://repository.ubharajaya.ac.id/5111/>
- Priyatno, D. 2012. *Cara kilat belajar analisis data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Priyatno%2C+D.+2012.+Cara+kilat+belajar+analisis+data+dengan+SPSS+20.&btnG=
- Purnawijaya, F. M. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya*. Fregre Meissy Purnawijaya. Jurnal Agora, 7(1), 6. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8141>
- Rika Widayaningtyas. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten*. Universitas Negeri Yogyakarta. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/5053>
- Sedarmayanti, Gunawan, S., Pradesa, H. A., & Sitorus, T. A. T. 2020. *The Effect of Good Governance, Leadership and Organizational Culture on Public Performance Accountability*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. <https://doi.org/10.6007/ijarbss.v10-i1/6807>
- Setiawan, A. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 1(4). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6280>
- Siregar, M. M. 2019. *Pengaruh Rekrutmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pemasaran Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan*. 6–24. <http://repository.dharmawangsa.ac.id/247/>
- Sugiyono. 2019. *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta. https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=Sugiyono.+2019.+Metode+Kuantitatif%2C+Kualitatif+dan+R%26D.+CV+Alfabeta.&btnG=
- Supardi, & Aulia Anshari. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus*. Jurnal Publikasi Manajemen Informatika, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Sutrisno, H. E. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya*. EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan). <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.2185>

Sutrisno, S. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 1–15.
<https://core.ac.uk/download/pdf/249338565.pdf>