

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BATU MULTINDO PERKASA CIGUDEG BOGOR

Sulistiana<sup>1</sup>, Irfan Rizka Akbar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>sulistiana04@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen02461@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of work motivation and discipline on employee performance at PT Batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor. The research method used is a quantitative method using the classic technique. The data collection technique in this research is by distributing questionnaires to some employees and the data analysis techniques used in this research are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis and partial hypothesis test (t) and simultaneous (F). The results of the research show that work motivation and discipline influence employee performance with a regression equation of  $Y = 0.976 + 0.644 X_1 + 0.000 X_2$  table or  $5,600 > 2,004$  then  $H_{01}$  is rejected  $H_{a1}$  is accepted. Partially, work discipline influences employee performance with the t-table test results or  $0.004 > 2.002$ , so  $H_{02}$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted. The result of simultaneous hypothesis testing is that the calculated F value  $> F$  table or  $15.685 > 0.000$  means  $H_{03}$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted. It can be concluded that the research results show that work motivation and discipline influence employee performance at PT Batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor.*

*Keywords : Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan Teknik Klasik. Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner kepada sebagian karyawan dan teknis analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis parsial (t) dan simultan (F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi sebesar  $Y = 0,976 + 0,644 X_1 + 0,000 X_2$  dengan nilai koefisien determinasi 61,0 % Hasil uji hipotesis secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung  $> t$  tabel atau  $5,600 > 2,004$  maka  $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$  diterima. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung tabel atau  $0,004 > 2,004$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Hasil uji hipotesis secara simultan nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $15,685 > 0,000$  maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor.

Kata Kunci : Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja atau prestasi kerja seseorang adalah hasil kerja yang terjadi dalam jangka waktu tertentu, sehingga akan terlihat perubahan yang terjadi pada orang tersebut dalam periode beberapa waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan outcome yang dihasilkan dari seseorang karyawan dalam periode waktu tertentu di tempat perusahaan ia bekerja. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Namun demikian, belum semua karyawan mampu menunjukkan kinerja yang baik dan masih terdapat karyawan yang merasa kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pemberian motivasi masih dirasa kurang optimal. Hal tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan semangat dan dorongan di dalam diri karyawan dalam suatu organisasi, karena di dalam hubungan antar kelompok tidak selamanya tingkat motivasi karyawan selalu sama.

Demikian halnya dengan PT. Batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor, Perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dapat menciptakan kinerja yang baik dengan memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Sehingga nantinya akan memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berikut adalah data kinerja karyawan pada PT. Batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor dari tahun 2020 sampai tahun 2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT Batu Multindo Perkasa Tahun 2020-2022

No	Indikator	Aspek yang dinilai	Target Pencapaian	Tahun		
				2020	2021	2022
1	Kualitas Kerja	Bekerja sesuai dengan pekerjaan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	100%	73%	70%	72%
2	Kuantitas Kerja	Pekerjaan harus dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	100%	80%	80%	82%
3	Pengetahuan Kerja	Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan	100%	77%	73%	70%
4	Pelaksanaan Tugas	Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan	100%	81%	80%	82%
5	Tanggung Jawab	Menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan	100%	80%	79%	82%

Sumber: PT Batu Multindo Perkasa

Dari tabel diatas dapat dilihat kondisi kinerja karyawan di PT batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor mengalami penurunan dan sedikit kenaikan

dalam hal ini bersamaan dengan adanya pandemic covid-19 yang terjadi sangat tinggi pada saat itu. Sehingga berdampak pada kinerja karyawan PT Batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor yang menyebabkan penurunan dari waktu ke waktu. Hal ini dilihat dari tahun 2020 sampai tahun 2022 di indikator pengetahuan kerja yang mengalami penurunan dari tahun ke tahun.

Hal ini perlu menjadi perhatian khusus bagi pihak manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi dan di nilai baik, akan mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meraih kepercayaan pada perusahaan lain untuk bekerja sama, sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimal. Saat ini PT Batu Multindo Perkasa memiliki sekitar 56 karyawan di Jalan Batujajar, Rt 002/001, Kecamatan Cigudeg, Kabupaten Bogor, Kota Bogor, Jawa Barat 16660.

Berdasarkan aspek pemicu tersebut tentunya akan berdampak buruk dalam hal motivasi para karyawan yang dapat mengakibatkan hubungan sosial yang tidak baik dengan rekan kerja, menurunnya semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya, belum terpenuhi kebutuhan akan mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan serta minimnya apresiasi dan pujian dari pimpinan kepada karyawan yang berprestasi. Perlu dipahami bahwa, tidak semua karyawan termotivasi hanya karena materi tetapi, dengan pemberian perhatian dari pimpinan kepada karyawan yang berprestasi juga akan mempengaruhi tingkat motivasi karyawan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan meskipun, karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Hal ini dikarenakan, karyawan yang tidak termotivasi hanya akan memberi upaya minimum dalam bekerja. Untuk itu, pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian motivasi yang ada di perusahaan agar karyawan dapat kembali bersemangat dalam bekerja dan

menunjukkan kinerja yang baik dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.2 Data Hasil Observasi Pra Riset Motivasi

No	Indikator	Pertanyaan	Setuju	Tidak setuju	Jumlah Responden
1.	Tanggung Jawab	Pimpinan memberikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan jabatan yang saya pegang	8	7	15
2.	Prestasi Kerja	Pimpinan memberikan apresiasi berupa pujian jika karyawan bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan dan bekerja dengan sebaik-baiknya	12	3	15
3.	Peluang untuk maju	Pimpinan mengadakan evaluasi berupa training untuk meningkatkan karir dan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan	5	10	15
4.	Pengakuan atas Kinerja	Pimpinan selalu memberikan intensif tepat waktu jika bekerja lembur atau mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya	9	6	15
5.	Pekerjaan yang menantang	Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dengan kemampuan dan menawarkan tugas yang menantang	1	14	15

Sumber: Pra Riset Penelitian

Berdasarkan tabel 1.2 data pra riset motivasi diatas bahwa pernyataan yang paling banyak menjawab tidak setuju yaitu pada indikator pekerjaan yang menantang dengan pernyataan pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dengan kemampuan dan menawarkan tugas yang menantang, maka dapat diartikan pemimpin pada PT. Batu Multindo Perkasa kurang memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan menawarkan tugas yang menantang kepada para karyawannya.

Berdasarkan pra riset diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat permasalahan dari segi kurangnya pekerjaan yang menantang dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin perlu memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan atau menawarkan tugas yang menantang kepada karyawan, agar karyawan dapat mengembangkan potensi dirinya masing-masing.

Selain itu, untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan juga tidak terlepas dari sikap disiplin para karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang norma-norma sisilah yang berlaku. Karyawan yang dapat mempunyai tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja yang baik, walaupun tanpa

diawasi pimpinan dan tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Pada dasarnya, disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Sejatinya, karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan peraturan maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan merupakan jaminan keberhasilan untuk pencapaian tujuan oleh individu dalam perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut.

Fenomena lain yang terjadi di PT.Batu Multindo Perkasa adalah tentang disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi terkait dengan absensi karyawan di PT.Batu Multindo Perkasa dari tahun 2020 sampai 2022 bisa dilihat dari hasil tabel dibawah ini :

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT Batu Multindo Perkasa Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria Jumlah Karyawan			Jumlah Absensi	(%)
		JHK	Alfa	Terlambat		
2020	56	236	24	25	49	20,7%
2021	56	232	27	23	50	21,5%
2022	56	243	26	17	43	17,6%
Rata - Rata		25	20		45	

Sumber: data Absensi PT. Batu Multindo Perkasa

Dari tabel 1.3 diatas terlihat tingginya presentase alfa, presentase tertinggi alfa karyawan yaitu pada tahun 2021 sebesar 21,5% dengan jumlah karyawan yang masih sama setiap tahunnya yaitu 56 karyawan dari jumlah hari kerja. Angka tersebut terjadi karena masih adanya kasus covid-19 di Indonesia, hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun menimbulkan disiplin kerja yang menurun. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki disiplin yang kurang baik Pada akhirnya karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi pasti menghasilkan kinerja yang baik karena waktu bekerja dimanfaatkan sebaik mungkin.

Untuk melaksanakan pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan masing-masing perusahaan. Tetapi hal tersebut yang tidak terlihat di PT. Batu Multindo Perkasa yang dilakukan sehingga karyawan ada beberapa yang tidak disiplin mengenai absensi dan produktivitas karyawan mulai menurun.

Berdasarkan observasi yang sudah dilakukan ada pengaruh yang besar untuk perkembangan dan

kemajuan pada PT Batu Multindo Perkasa dengan penerapan motivasi dan kedisiplinan kerja.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Roni Fadli, Hasanudin ISSN: 2598-9502, Vol 4, No 1 (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Pamulang. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'aini Ciputat Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Disiplin Kerja Hasil penelitian ini nilai korelasi sebesar 0,649 yang artinya tingkat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,421 yang artinya variabel motivasi (X) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 42,1%, sedangkan sisanya sebesar 57,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung sebesar 5,906 > ttabel.

Dirgahayu Erri, Ashri Nur Fajrin, (2018) ISSN : 1411-8637, Vol 16, No 1, Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Indonesia Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Media Intan Semesta Jakarta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Disiplin kerja Dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Media Intan Semesta Jakarta dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,891 artinya motivasi kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat hubungan. Koefisien determinasi sebesar 0,794 berarti persentase pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan kinerja menjadi 79,4% sisanya 20,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

Muhammad Abis, Abdul Rahman Safiih, (2021)selama memperlakukan Wfh (Work Form Home), ISSN 2775-9687, Vol.1,No.2, Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Batik Danamon Tbk Cabang Bintaro Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motivasi Kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja.

Bachtiar Arifudin Husain, (2018), ISSN 2621-797x Vol.1, No.1, Jurnal Disrupsi Bisnis

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Batik Danamon Tbk Cabang Bintaro Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Motivasi Kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,329 > 1,984$ ) hal itu konsisten dengan nilai probability signification  $< 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan

Jeli Nata Lias, Reza Primadi, (2017) ISSN : 2528-5637, Vol 2, No.1, Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motivasi Kerja Rekapitulasi hasil jawaban responden pada Disiplin Kerja (X) memperoleh nilai rata-rata 3,64 dan Hasil Ringkasan Jawaban responden tentang Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai rata-rata 3,79. Hasil ini menunjukkan bahwa kriteria jawaban responden setuju. Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengacu pada  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $10,770 > 2,023$ , maka  $H_1$  diterima. Hal ini dibuktikan dengan pengujian Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan imbal hasil sebesar 74,8%.

Galih Arga Nurcahya, Fetty Poerwita sary, (2018) ISSN : 2355-9357, Vol 5, no.1, Jurnal Universitas Telkom Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Arah Enviromental Indonesia Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motivasi Kerja Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak. Dengan begitu diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja

Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wayuni, (2019) Cabang nganjuk, ISSN : 2621-2374, Vol 2, No.1, Jurnal Ilmiah Mahasiswa

Ekonomi Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,483 atau 48,3%, yang artinya kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 48,3%,

Bachtiar Arifudin Husain, (2018) ISSN : 2622-8882, Vol.1, No.1, Jurnal Ekonomi Efektif Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Kiat Pilp & Paper Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $10.141 > 2.005$ . Koefisien Korelasi sebesar 0.807 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan kinerja. Dan kontribusi R2 (R Square) sebesar 65,2%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $9.884 > 2.005$ . Koefisien korelasi sebesar 0.800 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja. Dan R2 (R Square) sebesar 64,0%.

S Sarwani, IR Akbar, AL Handoko, D ilham – Jurnal Ilmu Computer dan Bisnis, 2020. Vol. 11 No. 2a (2020) : Special Issue Vol. 11 No.2a (2020) Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Pelatihan dan Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 37,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ( $6,184 > 1,998$ ). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 51,6%, uji

hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ( $8,199 > 1,998$ ).

Irfan Rizka Akbar., dkk, Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis, Vol.11, No.2, pp 2465-2087-3921, Tahun 2020 Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Berkah Cemerlang Jakarta Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Kuantitatif dengan analisis Regresi Linier Berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan pengembangan karir..

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung > r-tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r-hitung < r-tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang

tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1 \cdot x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai

probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Hasil
1	0,613	0,2632	Valid
2	0,533	0,2632	Valid
3	0,645	0,2632	Valid
4	0,851	0,2632	Valid
5	0,719	0,2632	Valid
6	0,695	0,2632	Valid
7	0,702	0,2632	Valid
8	0,764	0,2632	Valid
9	0,576	0,2632	Valid
10	0,701	0,2632	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa seluruh item pada variabel motivasi dinyatakan valid dalam uji validitas melalui aplikasi SPSS versi 25. Kuesioner dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari pada rtabel, dimana rtabel adalah 0,2632. Hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 25 sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Hasil
1	0,348	0,2632	Valid
2	0,602	0,2632	Valid
3	0,640	0,2632	Valid
4	0,754	0,2632	Valid
5	0,632	0,2632	Valid
6	0,612	0,2632	Valid
7	0,656	0,2632	Valid
8	0,549	0,2632	Valid
9	0,659	0,2632	Valid
10	0,683	0,2632	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid dalam uji validitas melalui aplikasi SPSS versi 25. Kuesioner dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari pada rtabel, dimana rtabel adalah 0,2632. Hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Hasil
1	0,566	0,2632	Valid
2	0,561	0,2632	Valid
3	0,667	0,2632	Valid
4	0,861	0,2632	Valid
5	0,769	0,2632	Valid
6	0,721	0,2632	Valid
7	0,733	0,2632	Valid
8	0,644	0,2632	Valid
9	0,560	0,2632	Valid
10	0,669	0,2632	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid dalam uji validitas melalui aplikasi SPSS versi 25. Kuesioner dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari pada rtabel, dimana rtabel adalah 0,2632.

##### b. Uji Reliabilitas

###### Kriteria Penilaian Tingkat Reliabilitas

Interval	Tingkat Reliabilitas
0,000 – 0,200	Sangat Tidak Reliabel
0,200 – 0,400	Tidak Reliabel
0,400 – 0,600	Cukup Reliabel
0,600 – 0,800	Reliabel
0,800 – 1,000	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono, (2019:131)

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah	Cronbach' Alpha	r-Tabel	Keterangan
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	10	0,872	0,60	Reliabel
2	Disiplin (X <sub>2</sub> )	10	0,807	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	10	0,869	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada semua variabel pada penelitian ini yaitu motivasi, disiplin dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel atau reliabilitas diterima, karena nilai Cronbach's Alpha tidak kurang dari 0,60.

##### c. Uji Asumsi Klasik

###### 1) Uji Normalitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,54302301
Most Extreme Differences	Absolute		,178
	Positive		,178
	Negative		-,163
Test Statistic			,178
Asymp. Sig. (2-tailed)			,000 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,054 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,048
		Upper Bound	,060

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,054, lebih besar dari 0,05. Maka data pada penelitian ini memiliki nilai residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					T	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	V
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Beta					
	B	Std. Error	Beta	Beta						
1	(Constant)	11,976	5,337			2,244	,029			
	X1 Motivasi	,644	,115	,610	,610	5,600	,000	1,000	1,000	1,000
	X2 Disiplin	,000	,121	,000	,000	-,004	,997	1,000	1,000	1,000

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai tolerance variabel motivasi sebesar 0,100 dan variabel disiplin sebesar 0,100 artinya nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Nilai VIF pada motivasi sebesar 1,000, variabel disiplin sebesar 1,000 tersebut lebih kecil dari 10. Pada hasil output data tersebut maka pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Beta		
	B	Std. Error	Beta	Beta			
1	(Constant)	-2,069	3,636			-,569	,572
	X1 Motivasi	-,003	,078	-,004	-,004	-,032	,974
	X2 Disiplin	,123	,082	,202	,202	1,498	,140

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2022)

Dari hasil tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas karena signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%). Uji Heteroskedastisitas juga bisa diuji melalui uji scatterplots dengan melihat tidak ada pola tertentu pada titik-titik di gambar, seperti membentuk suatu pola teratur (bergelombang, melebar atau menyempit) serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Beta		
	B	Std. Error	Beta	Beta			
1	(Constant)	11,976	5,337			2,244	,029
	X1 Motivasi	,644	,115	,610	,610	5,600	,000
	X2 Disiplin	,000	,121	,000	,000	-,004	,997

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji pengolahan data tabel 4.15 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,976 + 0,644 X_1 + 0,000 X_2$$

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.18 Hasil Uji Korelasi korelasi (r) Motivasi (X1) dengan Kinerja Karyawan(Y)

Correlations			
		MOTIVASI_X1	KINERJA_Y
MOTIVASI_X1	Pearson Correlation	1	,610 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	56	56
KINERJA_Y	Pearson Correlation	,610 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas menginterpretasikan bahwa besarnya koefisien korelasi variabel X.1 dengan Y (r<sub>xy</sub>) adalah 0,610, sehingga di kategorikan memiliki derajat hubungan yaitu korelasi kuat karena berada pada rentang 0,60 – 0,799. Nilai tersebut juga menunjukkan terdapat bentuk hubungan yang bernilai positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan karena bentuk hubungan yang positif adalah semakin tinggi variable X maka semakin rendah variable Y.

Tabel 4.19 Uji korelasi (r) Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		DISIPLIN_X2	KINERJA_Y
DISIPLIN_X2	Pearson Correlation	1	,012
	Sig. (2-tailed)		,931
	N	56	56
KINERJA_Y	Pearson Correlation	,012	1
	Sig. (2-tailed)	,931	
	N	56	56

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2020)

Pada tabel 7.19 di atas menginterpretasikan bahwa besarnya koefisien korelasi variabel X.2 dengan Y (r<sub>xy</sub>) adalah 0,012, sehingga di kategorikan memiliki derajat hubungan yaitu korelasi sangat rendah karena berada pada rentang 0,00 – 0,199. Nilai tersebut juga menunjukkan terdapat bentuk hubungan yang bernilai positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan karena bentuk hubungan yang positif adalah semakin tinggi variable X maka semakin rendah variable Y

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.17 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 <sup>a</sup>	.372	.348	2,591

a. Predictors: (Constant), X2\_Disiplin, X1\_Motivasi  
 Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dijelaskan bahwa, output SPSS 25 dari tabel koefisien determinasi (R) di atas diketahui bernilai 0,610. Sedangkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,348, pa da tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> dinyatakan moderat karena nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,348 > 0,33. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,348 yaitu 34,8% terhadap kinerja karyawan PT. Batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor, sedangkan sisanya 65,2% (100-34,8) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini misalnya seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, prestasi dan lainnya.

g. Uji Hipotesis

Hasil uji parsial pada variabel motivasi (X1) dapat dilihat pada tabel 4.15 di atas yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan tabel 4.15 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa nilai sig variabel motivasi sebesar 0,000 < 0,05 dan thitung: 5,600 > ttabel: 2,004. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya lebih kecil daripada tingkat signifikansi 5%. Koefisien variabel motivasi bernilai positif sebesar 0.644, artinya setiap kenaikan 1 satuan motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,644.

Hasil uji parsial pada variabel disiplin kerja (X2) juga dapat dilihat pada tabel 4.15 yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan tabel 4.15 di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Batu Multindo Perkasa. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa nilai sig variabel disiplin kerja sebesar 0,997 < 0,05 dan thitung: 0,004

> ttabel: 2,004. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari pada tingkat signifikansi 5%. Koefisien variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,000, artinya setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,000.

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210,531	2	105,266	15,686	,000 <sup>b</sup>
	Residual	355,683	53	6,711		
	Total	566,214	55			

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), X2\_Disiplin, X1\_Motivas  
 Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.16 di atas, diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 15,685 dan nilai sig sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 3,16 (Ftabel = (2;n-k), (2;58)). Nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor. Pengumpulan data pada penelitian ini adalah 56 responden maka kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung 5,600 > t tabel : 2,004. Dan nilai signifikannya sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat diambil keputusan Ho1 diterima dan Ha1 ditolak. besarnya koefisien korelasi variabel X.1 dengan Y (rxy) adalah 0,610, sehingga di kategorikan memiliki derajat hubungan yaitu korelasi kuat karena berada pada rentang 0,60 – 0,799.
- Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa disiplin kerja secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung :  $0,004 > t$  tabel :  $2,004$  dan nilai signifikannya sebesar  $0,997 < 0,05$  sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. besarnya koefisien korelasi variabel X.2 dengan Y (rxy) adalah  $0,012$ , sehingga di kategorikan memiliki derajat hubungan yaitu korelasi sangat rendah karena berada pada rentang  $0,00 - 0,199$ .

- c. Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor dengan hasil nilai  $F$  hitung  $15,686 > F$  tabel  $3,16$  dan pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batu Multindo Perkasa sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A Anwar Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [2] Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator. Jakarta : Zanafa Publishing.
- [3] Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Kemiri Tangerang. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(4), 1100-1108.
- [4] Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(4), 1117-1127.
- [5] Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Erlangga.
- [6] Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(4), 1322-1332.
- [7] Bayu Fadillah, Handoyo Djoko W dan Agung Budiatmo 2017 "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Nyonya Meneer" Pada Tahun 2013, Vol 3 No. 1 2015.
- [8] Edison, Emron., dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- [9] Firsti Zakia Indri, Gerry Hamdani Putra 2020 "Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Konsentrasi Pasar Terhadap kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sector Industri Barang yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia" Pada Tahun 2016-2020, Vol 2 No.2 Juli 2022
- [10] Fitriah, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(4), 1089-1099.
- [11] Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Semarang : Universitas Diponegoro.
- [12] Hartatik. 2014. Mengembangkan Sumber Daya Manusia (I). Yogyakarta : Laksana.
- [13] Hasibuan, M. S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- [14] Jihan Suci Lestari, Umi Farida, Siti Chamidah 2019 "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru" Vol.1 Desember 2019
- [15] Kuncoro. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Jakarta : Erlangga.