



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINTANG NIAGA JAYA DICABANG HONDA BINTANG MOTOR CISEENG KABUPATEN BOGOR

Suwanto¹

¹Universitas Pamulang
Email: dosen01813@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT Bintang Niaga Jaya Branch of Honda Bintang Motor Ciseeng, Bogor Regency. The method used is a quantitative descriptive method. The sampling technique used is saturated sampling. The sampling method uses the Solvin formula. Data analysis uses the Classic Assumption Test, Simple Linear Regression Test, Multiple Linear Regression Test, Correlation Coefficient Test, Determination Coefficient Test, Hypothesis Testing. Based on the research results, it was found that work motivation does not have a significant influence on employee performance, with a t-count value of $1.223 < t\text{-table of } 2.009$, and a significance value of $0.227 > 0.05$. On the other hand, work discipline has a significant influence on employee performance, with a t-count of $5.187 > t\text{-table } 2.009$, and a significance value of $0.000 < 0.05$. Apart from that, the simultaneous test results show that work motivation and work discipline together have a significant effect on employee performance. This is supported by the F-count value of $26.216 > F\text{-table of } 3.19$, with a significance value of 0.000 . The results of the coefficient of determination test show that 51.7% of the variation in employee performance can be explained by work motivation and work discipline, while the remaining 48.3% is influenced by other factors.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Niaga Jaya Dicabang Honda Bintang Motor Ciseeng Kabupaten Bogor. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan rumus solvin. Analisis data menggunakan Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Pengujian Hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar $1.223 < t\text{-tabel sebesar } 2.009$, serta nilai signifikansi sebesar $0.227 > 0.05$. Sebaliknya, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t-hitung sebesar $5.187 > t\text{-tabel } 2.009$, dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai F-hitung sebesar $26.216 > F\text{-tabel sebesar } 3.19$, dengan nilai signifikansi 0.000 . Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 51.7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 48.3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif saat ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam konteks ini motivasi dan disiplin kerja menjadi elemen kritis yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan Disiplin kerja merupakan faktor internal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan individu dan organisasional. Tujuan perusahaan dapat diraih apabila di dukung dengan kinerja yang baik dari karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dan lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan, maka karyawan harus mendapatkan pengarahan yang terstruktur dan efektif dari perusahaan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Bisa dikatakan bahwa semakin baik kinerja karyawan sebuah organisasi, semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, dan sebaliknya, semakin buruk kinerja karyawan, semakin sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pentingnya kinerja karyawan membuat masalah sering dihadapi dan diselesaikan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan mencakup lebih dari sekedar hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan; itu juga mencakup proses yang dilalui oleh karyawan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja karyawan dianggap penting karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah orang tersebut.

Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang optimal, sesuai dengan standar perusahaan, dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi serta mendapat dukungan dari perusahaan juga harus mampu memberikan kinerja yang baik. Sesuai yang dikemukakan oleh Wibowo (2018:7) bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja yang baik dari karyawan tersebut menunjukkan baiknya kinerja individu. Peningkatan kinerja karyawan akan membantu organisasi (instansi) bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Kesuksesan individu dan kelompok bergantung pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kelancaran proses kerja yang didukung oleh bagaimana pemimpin dapat memberikan motivasi dan pengaruh kepada bawahannya sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan, PT. Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor Ciseeng belum memberikan pelayanan yang baik. Mereka mengeluhkan tentang pelayanan karyawan Honda yang kurang memuaskan. Misalnya dalam melayani pembelian motor, atau melayani service motor.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut kasmir (2019:189), yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin, Disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi. Selain itu, mampu

mengambil tindakan dan menerima setiap konsekuensi yang timbul dari tindakan tersebut. Menurut beberapa pakar, disiplin kerja adalah salah satu komponen sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik adalah ketika seseorang menunjukkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pernah dilakukan serta yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Susanto, 2019:48).

Kedisiplinan merupakan suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik didalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul Ketika seorang karyawan dapat menghargai peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seorang karyawan kurang maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut menurun. Dan kedisiplinan juga kerap sekali diabaikan seseorang karyawan. Pada dasarnya kedisiplinan terhadap karyawan adalah salah satu faktor yang membuat perubahan baik sendiri ataupun halayak banyak, (Harahap & Tirtayasa, 2020:36).

Hal ini sejalan dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang motor ciseeng bahwa karyawan harus dapat mematuhi dan melaksanakan aturan tersebut. Jika salah satu karyawan tidak mematuhi aturan tersebut maka karyawan akan mendapatkan sanksi yang berupa teguran baik lisan maupun tertulis, bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Salah satu objek penelitian ini adalah PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor ciseeng. PT Bintang Niaga Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan jasa yang berdiri pada tahun 2001 oleh Bapak Ir. Alexander Lunardi yang sudah berpengalaman lebih dari 25 tahun berkerja diperusahaan Astra Grup dalam industry otomotif dan tim manajemen yang handal dengan latar belakang internasional.

Setiap karyawan mempunyai tingkat kehadiran yang berbeda disetiap tahunnya, salah satunya dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dan tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya presentase karyawan yang datang tidak tepat waktu dan pihak perusahaan tidak tegas untuk memberikan sanksi atau peringatan kepada karyawan yang tidak disiplin. Dapat disimpulkan dari data tabel diatas bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor ciseeng semakin menurun setiap tahunnya

Ternyata masih terdapat karyawan PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor ciseeng yang belum bekerja dengan baik, beberapa karyawan bekerja semampunya dan seadanya, sehingga pekerjaan tidak dilakukan dengan baik. Meskipun seorang karyawan mungkin tidak selalu

tiba tepat waktu, namun juga perlu dilihat seberapa serius dan sungguh mereka bekerja. Kegigihan karyawan juga dapat menunjukkan motivasi seseorang, seperti perilaku mereka yang tetap ingin bekerja bahkan ketika ada hambatan, masalah, atau halangan. Misalnya, jika ada masalah cuaca atau masalah kesehatan, mereka akan tetap tiba di tempat kerja tepat waktu dan menyelesaikan tugas seperti biasanya atau mereka dapat memilih untuk mengambil opsi lain, seperti mengambil cuti atau tidak masuk kerja jika masalah kesehatan muncul.

Sedangkan karyawan PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang motor ciseeng masih banyak karyawan yang tidak masuk bekerja hanya karena ada masalah dan halangan. Peneliti juga menemukan bahwa disiplin kerja karyawan ternyata masih terdapat karyawan PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor ciseeng menurun dikarenakan timbulnya gejala-gejala yang tidak diharapkan seperti kurangnya motivasi dari atasan, hal tersebut di ungkapkan oleh Sebagian karyawan, sehingga semangat dan kemauan karyawan menurun, dan banyak dari mereka melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, menyebabkan kualitas kerja rendah. Perusahaan harus mematuhi aturan kerja dan menghukum karyawan yang melanggar.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan karyawan baik yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam dalam posisi karier yang memuaskan) maupun kebutuhan yang bersifat eksternal (kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai). Pemenuhan kebutuhan sebagai dasar untuk melakukan pekerjaan dan komunikasi persuasif dapat digunakan untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga mereka memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Tanpa adanya motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai dengan standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Dengan adanya motivasi dari pemimpin, organisasi sangat mengharapkan kinerja yang tinggi untuk kemajuan dan pencapaian tujuan secara efisien dan efektif. Namun, ternyata masih ada banyak kesalahan yang tidak sesuai dengan idealisme, dan karyawan terus menunjukkan kelemahan karyawan pada PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang motor ciseeng dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Semua orang membutuhkan motivasi, dan karyawan membutuhkan sesuatu yang mendorong mereka untuk melakukan lebih banyak. Pemberian motivasi PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor ciseeng juga diberikan dalam bentuk reward berupa insentif dan sertifikat. Bila mana kinerja yang dilakukan baik dan memuaskan. Dengan pemberian motivasi seperti itu diharapkan karyawan akan bersaing secara sehat untuk memajukan prestasinya dengan skill yang dimiliki. Hasil dari penelitian ternyata masih terdapat karyawan PT Bintang Niaga Jaya dicabang

Honda Bintang Motor Ciseeng yang belum bekerja dengan optimal, ada beberapa karyawan yang bekerja semampunya dan seadanya, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal, misalnya dalam pekerjaan, misalnya dalam pekerjaan, seorang karyawan tidak selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

Hasil pra survey karyawan PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor ciseeng, dapat diketahui bahwa masih banyak karyawan yang merasa tidak termotivasi dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan jawaban pada 35 responden menyatakan 42% karyawan tidak setuju dalam fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan 31,4% karyawan juga tidak setuju terkait perusahaan yang memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja, 25,7% karyawan juga tidak setuju terkait perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul interaksi yang baik antar karyawan, serta 24,9% karyawan yang berprestasi, 28,6% karyawan juga tidak setuju terkait tidak mendapatkan pujian dari atasan saat mencapai target kinerja.

Sehingga hal tersebut berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan yang dihasilkan dan mengakibatkan kurang semangatnya karyawan dalam melakukan pekerjaan serta menurunnya motivasi kerja karyawan tersebut, maka dapat disimpulkan, bahwa hasil tersebut menandakan adanya permasalahan mengenai variabel motivasi kerja yang menarik untuk diteliti pada PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor ciseeng.

Fenomena diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi karyawan PT Bintang Niaga jaya dicabang Honda bintang motor ciseeng guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Bagaimana mungkin untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh masyarakat jika banyak karyawan yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawabnya. Banyak customer yang merasa bahwa kinerja karyawan pada karyawan PT Bintang Niaga jaya dicabang Honda bintang motor ciseeng belum memberikan pelayanan yang baik. Mereka mengeluhkan tentang pelayanan karyawan Honda yang kurang memuaskan. Misalnya, dalam melayani pembelian motor, atau melayani service motor. Adapun yang menjadi standar pencapaian hasil kinerja karyawan PT Bintang Niaga jaya dicabang Honda bintang motor ciseeng.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bersifat ilmiah dan sistematis dalam mengkaji bagian-bagian fenomena serta hubungan kausalitas antarvariabel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling dengan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 96 responden. Tujuan dari pendekatan ini adalah mengembangkan dan menguji model-model matematis, teori, serta

hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diamati. Menurut Sugiyono (2017:7), pendekatan ini didasarkan pada filsafat positivisme dan memenuhi kaidah ilmiah secara objektif, terukur, dan sistematis.

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif dan pengujian instrumen data. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel melalui nilai-nilai statistik seperti rata-rata, nilai minimum dan maksimum. Selain itu, pengujian instrumen dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitas kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan mencerminkan kondisi sebenarnya, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017) dan Ghazali (2017). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi alat ukur dengan acuan nilai Cronbach Alpha, di mana nilai di atas 0,60 menunjukkan bahwa kuesioner reliabel.

Tahapan analisis data dilakukan melalui beberapa prosedur statistik untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Uji prasyarat data dilakukan terlebih dahulu, seperti uji asumsi klasik yang menjadi syarat dalam model regresi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier sederhana dan berganda, serta perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi untuk mengetahui hubungan dan kontribusi antarvariabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji T untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial, dan Uji F untuk menguji pengaruh variabel secara simultan. Seluruh proses ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang objektif, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

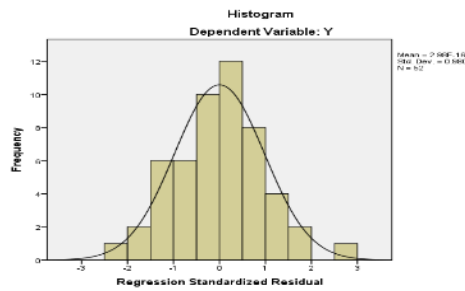
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh dari hasil observasi berdistribusi dengan normal atau tidak yang dapat dilakukan dengan Analisis Grafik dan Uji Statistik, sehingga data tersebut dapat digunakan atau tidak dalam model regresi. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5 %. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak berdistribusi normal. (Ramayanti dan syarifuddin, 2021). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan syarat signficancy $\alpha > 0,050$. Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test sebagai berikut:

Uji Histogram

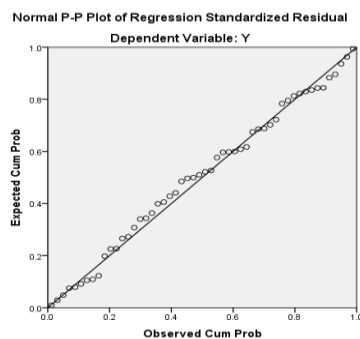


Gambar 1 Hasil Uji Histogram

Sumber : data diolah 2024

Hasil histogram bisa dikatakan normal apabila garis diagonal membentuk seperti gunung, atau $> 0,05$. tetapi tidak juga bisa dikatakan normal karena harus diperkuat dengan bukti data dari P-Plot dan Kolmogorov Smirnov.

Uji P-plot



Gambar 2 Hasil Uji P-plot

Sumber: data diolah penulis,2024

Hasil uji Normalitas menggunakan P-plot bisa dikatakan normal apabila titik mengikuti garis diagonal atau $> 0,05$

Uji Kolmogororov Smirnov

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71630056
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.055
	Negative	-.061

Test Statistic	.061
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

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

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel di atas dapat diketahui Tingkat sig > 0,05 jadi 0,200 > 0,05 artinya dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut dikatakan Normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonearitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah variable bebas atau variable terkait dengan apakah mempunyai pengaruh yang kuat atau tidak. Dalam (Ramayanti dan Syarifuddin, 2021). Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *tolerance* lebih > dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* < dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai *tolerance* kurang < dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* > dari 10, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikoloneiritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.191	3.743		2.990	.004		
	X1	.126	.103	.147	1.223	.227	.679	1.473
	X2	.760	.147	.625	5.187	.000	.679	1.473

a. Dependent Variable: Y

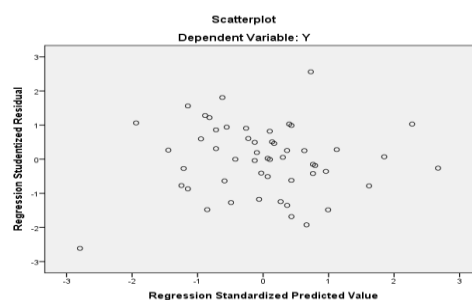
Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa hasil uji multikolonearitas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) sebesar 0,679 dan disiplin kerja (X2) sebesar 0,679, dimana nilai tersebut lebih besar 0,1. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1,473 dan disiplin kerja (X2) sebesar 1,473 dimana nilai tersebut kurang dari 10, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolonearitas.

Uji Heteroskidatisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Dasar analisis scatterplot adalah jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Sedangkan jika tidak membentuk pola atau jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, berarti tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam (Nandafriska dan Marhandri, 2021). Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas sebagai berikut:

- a. Jika variabel independen signifikan secara statistik atau memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik atau memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskidastisitas

Sumber : data primer diolah, 2024

Jadi jika titik-titik menyebar diatas atau dibawah dan titik membentuk suatu pola tertentu atau menyebar di angka 0 maka tidak terjadi Heteroskidastisitas.

Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaanyang bersifat linier atau variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Adapun persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,777	3,644		6,250	.000
	Motivasi Kerja	.422	.102	.506	4,150	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 22,777 + 0,422X$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4

Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,504	3,474		3,887	.000
	Disiplin Kerja	.836	.119	.705	7,036	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 13,504 + 0,836X$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai (a) atau konstanta sebesar 13,504 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,504.
- Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,836 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin sebesar satu satuan maka akan meningkat Kinerja Karyawan sebesar 0,836 satuan

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.191	3.743		2.990	.004
	Motivasi Kerja	.126	.103	.147	1.223	.227
	Disiplin Kerja	.760	.147	.625	5.187	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,191 + 0,126X_1 - 0,760X_2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11,191 hal ini berarti jika variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada maka nilai kinerja (Y) sebesar 11,191 point.
2. Nilai koefisien motivasi kerja (X_1) sebesar 0,126 artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel motivasi kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,126 point.
3. Nilai koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0,760 artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel pengembangan karir (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,760 Point..

Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r).

Tabel 6

Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.502**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja	Pearson Correlation	.502**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

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

Berdasarkan Tabel di atas nilai koefisien korelasi X_1 Motivasi Kerja sebesar 0,502 berdasarkan pedoman interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,40-0,599 yang berarti tingkat hubungan Motivasi Kerja X_1 terhadap Kinerja Y termasuk pada tingkat hubungan Sedang.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52

Kinerja	Pearson Correlation	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

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

Berdasarkan Tabel di atas nilai koefisien korelasi X2 Disiplin Kerja Terhadap Y Kinerja sebesar 0,709 berdasarkan pedoman interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,60 – 0,799 yang berarti tingkat hubungan Disiplin Kerja X2 terhadap Kinerja Y termasuk Kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.497	3.791

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

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,517 maka berkesimpulan bahwa sumbangan pengaruh Variabel Independen (x) terhadap Variabel Dependen (y) secara simultan sebesar 517%.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau di tolak.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variable independent. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05).

Tabel 9 Hasil Uji T Model Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.191	3.743		2.990	.004
	X1	.126	.103	.147	1.223	.227

	X2	.760	.147	.625	5.187	.000
--	----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.24 diketahui hasil analisis Uji T (Uji Hipotesis) diketahui bahwa: Nilai t-tabel diperoleh dengan rumus: $df = n - k = 52 - 2 = 50$ berdasarkan distribusi di peroleh t-tabel = 2,009. Variabel X1 memiliki nilai t-hitung sebesar $1.223 < t\text{-tabel } 2,009$ pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai Sig. sebesar $0.227 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Variabel X2 memiliki nilai t-hitung sebesar $5.187 > t\text{-tabel } 2,009$ ($df = n - k = 52 - 2 = 50$ (t-tabel) = 2,009) pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai Sig. sebesar $0.000 (< 0.05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variable motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel untuk menentukan signifikansi pengaruh variable independent terhadap variable dependen.

Tabel 10 Hasil Uji analisis Uji F (Simultan) Model Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	753.702	2	376.851	26.216	.000 ^b
	Residual	704.355	49	14.375		
	Total	1458.058	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai F-tabel diperoleh dengan rumus : $n - k = 52 - 2 = 49$ berdasarkan distribusi diperoleh f-tabel sebesar = 3.19. Dari tabel diatas diketahui bahwa Hasil uji menunjukkan F-hitung $26.216 > F\text{-tabel } 3.19$ dan Sig. = $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi yang digunakan valid untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variable Motivasi Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda

bintang motor ciseeng kabupaten bogor. Namun dalam uji pasrial hanya Disiplin kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Niaga Jaya di cabang Honda Bintang Motor Ciseeng kabupaten bogor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,227 ($> 0,05$) dan t-hitung sebesar 1,223. Sedangkan nilai t-tabel sebesar 2.009. karena t-hitung $1,223 < t\text{-tabel } 2.009$ maka dapat disimpulkan bahwa variable motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Y. Walaupun PT Bintang niaga jaya dicabang Honda bintang motor ciseeng kabupaten bogor telah memberikan reward berupa insentif dan sertifikat Sebagian karyawan masih merasa kurang termotivasi.

Hasil penelitian ini juga di kuatkan dengan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi peneliti guna mendukung penguatan hasil penelitian ini dimana yang sudah dilakukan oleh Servina siregar, Sjahril effendy, syahfruddin ritonga program Studi magister psikologi Universitas medan area Indonesia, vol 4, No.3 februari 2022 ISSN:2622:3740. yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, terutama jika aspek penghargaan dan lingkungan kerja belum optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Niaga Jaya di cabang Honda Bintang Motor Ciseeng kabupaten bogor

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < 0,05$ dan t-hitung 5,187. Sedangkan nilai t-tabel 2.009, karena t-hitung $5.187 > t\text{-tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang tinggi, seperti absensi dan kepatuhan terhadap aturan berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan variable oleh peneliti yang dilakukan oleh Heri priyanto & Linda indiriani Universitas Pamulang. Vol.5 No.4, April 2022 ISSN:1274:1278, yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan kuat dengan kinerja karyawan, terutama dalam sector industry.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Niaga Jaya di cabang Honda Bintang Motor Ciseeng kabupaten bogor

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan secara simultan Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < 0,05$ dan F-hitung sebesar 26,216 $> F\text{-tabel } 3.19$, maka dapat disimpulkan bahwa secara

simultan variable motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berdasarkan uji koefisien determinasi, nilai R square sebesar 0.517 yang berarti bahwa 51.7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 48.3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan variable oleh peneliti yang dilakukan oleh Meylan wulandari & Wisman Program Studi universitas batam. Vol. 5 No. 3, Agustus ISSN: 128-144 yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki dampak lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan motivasi kerja, terutama di sector industry yang membutuhkan standar operasional yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT Bintang Niaga Jaya Dicabang Honda Bintang Motor Ciseeng Kabupaten Bogor yang menggunakan variable motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian yaitu: Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh t hitung sebesar 1,223, yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,009, dengan nilai signifikansi $0,227 > 0,05$. Artinya, meskipun perusahaan telah memberikan reward berupa insentif dan sertifikat, motivasi kerja belum mampu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh t hitung sebesar 5,187, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,009, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam bekerja, semakin baik pula kinerjanya. Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh F hitung sebesar 26,216, yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,19, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, model regresi ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. teori dan konsep manajemen sumber daya manusia (SDM)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 52-154.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. referensi utama dalam bidang manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. referensi utama dalam memahami perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. prinsip-prinsip dasar dalam manajemen SDM, dengan fokus pada aspek kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. teknik pengambilan data, analisis statistik, serta penerapan metode dalam penelitian sosial dan eksperimental*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian. konsep dasar statistik dalam penelitian, termasuk statistik deskriptif dan inferensial*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi. berbagai pendekatan dalam penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. onsep dasar dalam pengelolaan SDM, termasuk strategi* Jakarta: Kencana
- Sutrisno, E. (2019). *Perilaku Organisasi dan Budaya Kerja. budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dan produktivitas kerja*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Serang: Desanta Muliavisistama
- Suwanto 2020, *Strategi Pemberdayaan Potensi Pemuda Karang Taruna*, Serang: Desanta Muliavisistama

Jurnal-jurnal

- Abdulah, B. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK Ksatria Jakarta. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 40-55.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46-52.
- Kurnia, K., & Irmayani, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sanjai Ummi Aufa Hakim Padang. *Unes Journal of Scienteck Research*, 6(1), 018-025.
- Priyanto, H., & Indriani, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paramita Banindo Jakarta. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1274-1278.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Sari, A. P. I., & Budiyanto, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Susanti Megah Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(7).
- Sarmila, S., KUSDARIANTO, I., & Samsinar, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Masamba. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 215-219.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Suwanto, S., Eka, P. D., Agusentoso, R., Juanda, A., & Kurniawan, P. (2020). Menggali Potensi, Memotivasi Dan Mengarahkan Generasi Muda Menyongsong Dunia Kerja Pada Pkbn Cipta Tunas Karya Cipondoh Kota Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 2(2), 132-136.
- Suwanto, S., & Eka, P. D. (2020). Analysis Of Leadership Style Influence, Job Motivation, And

- Compensation Towards Teacher Satisfaction on The Foundation of Al-Hasra Bojongsari. Depok City. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 2(3).
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada Pt Bfi Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Wulandari, M., & Wasiman, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 5(3), 128-144.