

Analisis Pengaruh Disiplin serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Sewing PT. Osha Asia Kabupaten Bogor

Arman Setiyadi^{1*}, Teul Panda Banjal²

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial dan Ekonomi

² Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Nusantara, Bogor, Indonesia

* Corresponding author: armandsetiyadi@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received : 01 September 2025
Revised : 31 Desember 2025
Accepted : 07 Februari 2026
Available Online : 30 Juni 2026

Keywords

Management, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Kata Kunci

Manajemen, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of discipline and work motivation on employee performance in the sewing department of PT. Osha Asia, Bogor Regency. This research uses a quantitative method with a saturated sampling technique involving 56 respondents. Data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that discipline has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 53.1% and hypothesis testing indicating that the calculated t value is greater than the t table value ($7.811 > 2.005$). Work motivation also has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 37.6% and hypothesis testing showing that the calculated t value is greater than the t table value ($5.708 > 2.005$). Simultaneously, discipline and work motivation significantly affect employee performance, as reflected in the regression equation $Y = 10.230 + 0.469X_1 + 0.273X_2$. The coefficient of determination is 60.2%, while the remaining 39.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing indicates that the calculated F value is greater than the F table value ($40.058 > 2.780$).

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing PT. Osha Asia di Kabupaten Bogor. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 56 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,811 > 2,005$). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 37,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,708 > 2,005$). Disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,230 + 0,469X_1 + 0,273X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($40,058 > 2,780$).

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



1. Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong persaingan bisnis yang semakin ketat sehingga perusahaan dituntut memiliki kemampuan manajerial yang adaptif dan strategis, tidak hanya dalam aspek teknologi dan modal, tetapi juga dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang kompeten, terampil, dan beretos kerja tinggi menjadi kunci keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan, sehingga pengembangan SDM harus dilakukan secara berkelanjutan sebagai bagian dari strategi jangka panjang [1][2]. Peningkatan kinerja SDM menjadi sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas operasional, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi.

PT Osha Asia sebagai perusahaan manufaktur sepatu keselamatan bermerek Dr.OSHA menerapkan standar internasional dan nasional, seperti EN ISO 20345:2011, ASTM F2413-18, SNI, serta ISO 9001:2015, sehingga kinerja karyawan berperan strategis dalam menjaga mutu produk. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan menghasilkan output berkualitas, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bertanggung jawab, dan memecahkan masalah kerja, yang secara langsung menentukan daya saing perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai perilaku dan hasil kerja yang berkontribusi pada tujuan organisasi [3][4] dan memberikan manfaat sebagai dasar evaluasi, pengembangan, serta perbaikan SDM [5][6][7]

Pengukuran kinerja karyawan dilakukan melalui berbagai indikator seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, kecakapan, dan kualitas serta kuantitas kerja [8][9]. Kinerja optimal dipengaruhi oleh kejelasan tugas, keadilan imbalan, motivasi kerja, serta kemampuan dan keterampilan karyawan [10][11]. Fenomena di PT Osha Asia menunjukkan kinerja karyawan belum optimal, ditandai dengan fluktuasi dan penurunan capaian kinerja periode 2020-2024, masih ditemukannya produk cacat, keterlambatan kerja, dan kurangnya inisiatif, yang mengindikasikan adanya permasalahan mendasar yang perlu ditangani manajemen.

Penurunan kinerja tersebut diduga dipengaruhi oleh rendahnya disiplin dan motivasi kerja karyawan. Data absensi menunjukkan pelanggaran indisipliner yang cenderung meningkat dan berdampak langsung pada efektivitas kerja organisasi. Selain itu, motivasi kerja sebagai dorongan internal sangat menentukan kualitas kinerja karyawan [2][12]. Motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan karyawan sebagaimana dijelaskan dalam teori Maslow dan ERG Alderfer [9] sehingga pemenuhan gaji, fasilitas, lingkungan kerja, dan pengakuan menjadi penting untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Hasil prasurvei terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar indikator motivasi kerja masih memerlukan perbaikan, terutama pada aspek pemberian gaji yang dinilai belum sesuai harapan, kenyamanan lingkungan kerja yang masih kurang, keterbatasan fasilitas kerja, minimnya penghargaan dari atasan, serta ketidaksesuaian penempatan kerja dengan kemampuan karyawan. Berdasarkan kondisi tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Sewing PT Osha Asia di Kabupaten Bogor guna memperoleh bukti empiris dan rekomendasi yang dapat digunakan sebagai dasar perbaikan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Departemen Sewing PT. Osha Asia Kabupaten Bogor sejak Februari 2025 dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan serta pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pendekatan ini dipilih karena mampu menguji hipotesis secara empiris melalui instrumen terukur dan analisis statistik [13][14]. Populasi penelitian berjumlah 56 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh [14][15]

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan terhadap aturan, dan etika kerja [16], motivasi kerja melalui balas jasa, kondisi dan fasilitas kerja, pengakuan atasan, serta pekerjaan itu sendiri, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab [9].

Data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder, dimana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan riset internet. Analisis data dilakukan secara kuantitatif melalui analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda yang didukung oleh koefisien korelasi dan determinasi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F dengan bantuan SPSS versi 26 untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial maupun simultan.

3. Hasil dan Pembahasan

PT. Osha Asia merupakan produsen sepatu keselamatan dengan merk dagang Dr.OSHA yang dipatenkan di *The United State Patent and Trademark Office* (USA). PT OSHA ASIA didirikan pada 27 November 2001. Dr.OSHA merupakan singkatan dari *Doctor of Occupational Safety and Health Awareness*, yang menekankan pada standar Eropa EN ISO 20345:2011, Amerika ASTM F2413-11, SNI 7079:2009, SNI 0111:2009 dan SNI ISO 9001:2015 dalam memproduksi *Safety Shoes*.

3.1. Hasil

3.1.1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Karakteristik	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jenis Kelamin				
	Laki-laki	42	75.0	75.0	75.0
	Perempuan	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	
Valid	Usia				
	25-35 Tahun	16	28.6	28.6	28.6
	36-45 Tahun	26	46.4	46.4	75.0
	46-50 Tahun	8	14.3	14.3	89.3
	> 50 Tahun	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	
Valid	Pendidikan				
	SMA Sederajat	34	60.7	60.7	60.7
	Diploma	5	8.9	8.9	69.6
	Sarjana (S1)	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	
Valid	Lama bekerja				
	< 2 Tahun	2	3.6	3.6	3.6
	3 - 4 Tahun	10	17.9	17.9	21.4
	5 - 6 Tahun	28	50.0	50.0	71.4
	> 6 Tahun	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Berdasarkan data pada Tabel 1, karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang (75,0%) dan perempuan sebanyak 14 orang (25,0%). Ditinjau dari usia, responden terbanyak berada

pada rentang 36–45 tahun yaitu 26 orang (46,4%), diikuti usia 25–35 tahun sebanyak 16 orang (28,6%), usia 46–50 tahun sebanyak 8 orang (14,3%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 6 orang (10,7%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA/ sederajat sebanyak 34 orang (60,7%), diikuti pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 17 orang (30,4%) dan Diploma sebanyak 5 orang (8,9%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 5-6 tahun yaitu 28 orang (50,0%), diikuti masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 16 orang (28,6%), masa kerja 3–4 tahun sebanyak 10 orang (17,9%), dan kurang dari 2 tahun sebanyak 2 orang (3,6%).

3.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 26, dimana instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,263 ($\alpha = 5\%$ dan $df = 54$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung $> r$ tabel, sehingga seluruh butir kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai data penelitian.

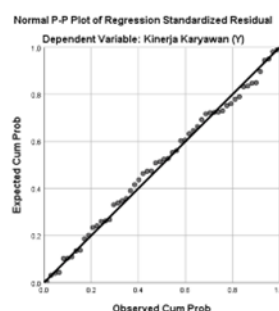
Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen dengan kriteria nilai Cronbach Alpha $> 0,600$, dan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki nilai 0,756, motivasi kerja 0,700, serta kinerja karyawan 0,658, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau handal.

3.1.3. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23815119
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.052
Test Statistic		.057
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.		

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.1.4. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.230	3.133		3.265	.002		
	Disiplin (X1)	.469	.086	.561	5.479	.000	.717	1.394
	Motivasi Kerja (X2)	.273	.088	.315	3.082	.003	.717	1.394
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)								

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 3 diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin sebesar 0,717 dan motivasi kerja sebesar 0,717 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel disiplin sebesar 1,394 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,394 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

3.1.5. Uji Autokorelasi.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.602	.587	2.280	1.679

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,679 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

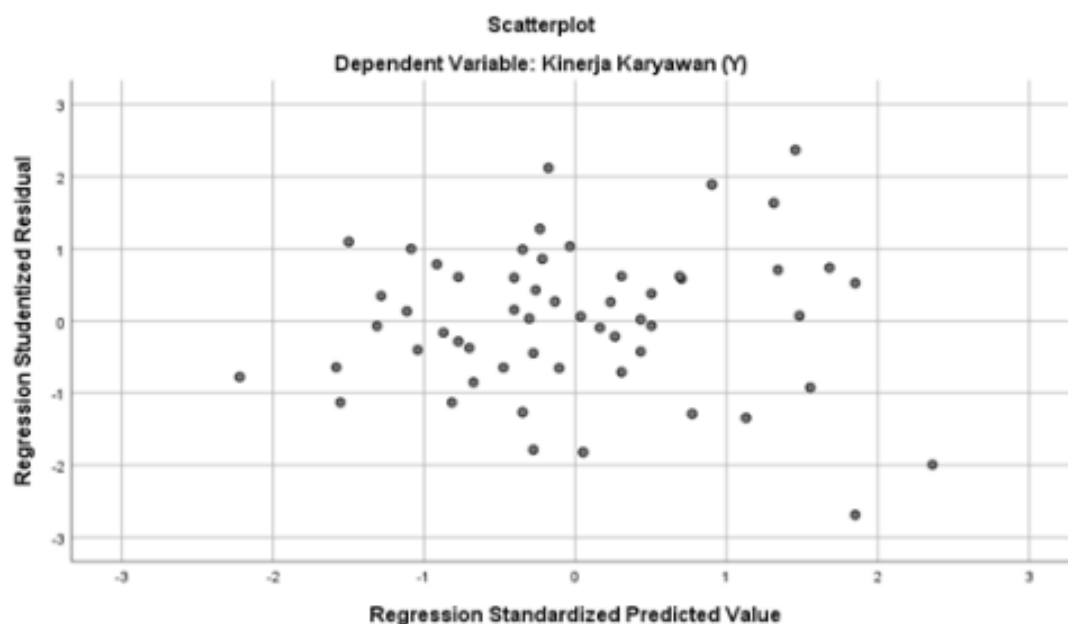
3.1.6. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.448	1.834		-1.335	.188
Disiplin (X1)	.095	.050	.291	1.893	.064
Motivasi Kerja (X2)	.018	.052	.052	.339	.736

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5, *glejser test model* pada variabel disiplin (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,064 dan motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,736 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil Gambar 2, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

3.1.7. Analisis Regresi Linier

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.230	3.133		3.265 .002
	Disiplin (X_1)	.469	.086	.561	5.479 .000
	Motivasi Kerja (X_2)	.273	.088	.315	3.082 .003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,230 + 0,469X_1 + 0,273X_2$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa ketika disiplin dan motivasi kerja bernilai nol, kinerja karyawan berada pada angka 10,230 poin, sedangkan setiap peningkatan satu satuan disiplin dan motivasi kerja masing-masing akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,469 poin dan 0,273 poin, sehingga keduanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.1.8. Analisis Koefisien Korelasi (*r*).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Disiplin (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin (X1)	Pearson Correlation	1	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=56

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,728 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya disiplin mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.587	2.280

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X1)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 8, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,776 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel disiplin dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

3.1.9. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.531	.522	2.453

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 9, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,531 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-53,1\%) = 46,9\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.365	2.827

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 10, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,376 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 37,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-37,6\%) = 62,4\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Adjusted R				
Model	R	R Square	Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.587	2.280
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X1)				

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 11, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,602 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-60,2\%) = 39,8\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian

3.1.10. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.963	2.938		5.093
	Disiplin (X1)	.609	.078	.728	7.811
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 12 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,811 > 2,005)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan departemen sewing PT. Osha Asia di Kabupaten Bogor

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.348	3.423		5.360
	Motivasi Kerja (X2)	.530	.093	.613	5.708
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 13 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,708 > 2,005)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing PT. Osha Asia di Kabupaten Bogor

3.1.11. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	416.470	2	208.235	40.058	.000 ^b
Residual	275.513	53	5.198		
Total	691.982	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X1)					

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 14 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($40,058 > 2,780$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing PT. Osha Asia di Kabupaten Bogor

3.2 Pembahasan

Berdasarkan pembahasan deskriptif, variabel disiplin memperoleh nilai mean sebesar 3,74 yang termasuk kategori baik, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai disiplin karyawan sudah diterapkan dengan baik, meskipun masih terdapat responden yang memberikan penilaian kurang baik hingga sangat tidak baik. Variabel motivasi kerja memiliki nilai mean sebesar 3,66 dengan kategori baik, yang mengindikasikan bahwa secara umum motivasi kerja karyawan dinilai positif, namun persentase jawaban kurang baik masih relatif cukup besar sehingga perlu mendapat perhatian. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai mean tertinggi yaitu 3,78 yang termasuk kategori baik, mencerminkan bahwa kinerja karyawan secara umum dinilai baik oleh responden, walaupun masih terdapat sebagian kecil responden yang menilai kinerja karyawan belum optimal.

3.2.1. Pengaruh Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,963 + 0,609X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,728 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,531 atau sebesar 53,1% sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,811 > 2,005$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan departemen sewing PT. Osha Asia di Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Alda Semarang, Olivia Laura Sahertian, Maria Marlyn Tetelepta (2024) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Samudra Ambon. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,630 + 0,784X$, determinasi sebesar 66,0% dan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Basyid tahun 2024, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kurnia. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 69,0% dan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$ [17].

3.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,348 + 0,530X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,613 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,376 atau sebesar 37,6% sedangkan sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,708 > 2,005$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing PT. Osha Asia di Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Retno Wulansari (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,7335 + 0,866X$, nilai korelasi sebesar 0,783 dan determinasi sebesar 61,3%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($12,193 > 1,986$). [18]

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatahudin (2024) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan CV. Makmur Berkah. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,2% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($7,724 > 2,021$) [19].

3.2.3. Pengaruh Disiplin (X_1) Dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,230 + 0,469X_1 + 0,273X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,776 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($40,058 > 2,780$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing PT. Osha Asia di Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Eko Nurcahyo Nugroho (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Express Area Jakarta. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,019 + 0,251X_1 + 0,339X_2$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 32,9% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel ($26,554 > 2,690$). [20]

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Jayanti Nazara, Lingga Yuliana (2024) Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yuan Wira Perdana. Mutiara. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$. [21]

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan tingkat hubungan yang kuat, dimana disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan Departemen Sewing PT. Osha Asia Kabupaten Bogor, sehingga peningkatan disiplin dan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih disampaikan kepada manajemen dan seluruh karyawan Departemen Sewing PT. Osha Asia Kabupaten Bogor yang telah memberikan izin, dukungan, serta partisipasi aktif dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik dan menghasilkan temuan yang bermanfaat.

Daftar Pustaka

- [1] Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta, 2021.
- [2] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020.
- [3] M. T. E. Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2020.
- [4] M. Rotundo and P. R. Sackett, "The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance," *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, no. 1, pp. 66–80, 2002.
- [5] R. L. Mathis and J. H. Jackson, *Human Resource Management*, Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat, 2021.
- [6] V. R. Zainal, *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020.
- [7] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju, 2020.
- [8] B. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN, 2019.
- [9] A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan ke-7. Bandung: PT Refika Aditama, 2020.
- [10] L. P. Sinambela, *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020.
- [11] R. C. Michael, *Human Resource Management Global for Managing a Diverse Workplace*. New Jersey: Prentice Hall Inc., 2020.
- [12] D. Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru, 2020.
- [13] V. W. Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2020.
- [14] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi Metode R&D*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- [15] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2019.
- [16] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2020.
- [17] A. Basyid, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kurnia," *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, vol. 7, no. 1, pp. 44–49, 2024.
- [18] R. Wulansari, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta," *Jurnal Ekonomi Efektif*, vol. 3, no. 1, 2020.
- [19] Fatahuddin, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan CV. Makmur Berkah," *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, vol. 7, no. 1, pp. 20–28, 2024.
- [20] E. N. Nugroho, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wahana Express Area Jakarta Selatan," *Jurnal Arastirma*, vol. 4, no. 1, pp. 141–151, 2024.
- [21] D. J. Nazara and L. Yuliana, "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yuan Wira Perdana," *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, vol. 2, no. 6, pp. 22–30, 2024.