

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIPERUSAHAAN BREADTALK FANINDO SANCTUARY GARDEN BATAM

Deniswati Laia¹, Daris Purba²

¹Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam
email: watidenis71@gmail.com

² Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam
email: darispurba26@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at BreadTalk Fanindo Sanctuary Garden Batam, the effect of work motivation on employee performance, and the effect of work discipline, work motivation on employee performance at BreadTalk Fanindo Sanctuary Garden Batam. This researcher uses the census method, which records the entire existing population. Based on the field census, the sample in this study was 35 employees. Data collected questionnaire technique. In this study, the regression equation was obtained with $Y = 3.706 + 1.140X_1 + 0.32X_2$. Obtained from the value of work discipline tcount $6.479 < 2.037$ with a sig value of $0.000 > 0.05$ which indicates that work discipline has a significant and significant effect on employee performance. Obtained from a motivational value of tcount $0.752 < 2.037$ and a sig value of $0.457 > 0.05$ which indicates that work motivation has no significant effect on employee performance. The R^2 value is 0.790, which means that the work discipline variable is 79.0%, while the rest is explained by other variables not discussed in this study.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak [Times New Roman 11 Cetak Tebal dan tegak]

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan BreadTalk Fanindo Sanctuary Garden Batam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan BreadTalk Fanindo Sanctuary Garden Batam. Peneliti ini menggunakan metode sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada. Berdasarkan sensus dilapangan, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan. Data yang dikumpulkan teknik kuesioner. Dalam penelitian ini didapatkan persamaan regresi dengan $Y = 3,706 + 1,140X_1 + 0,32X_2$. Diperoleh dari nilai disiplin kerja thitung $6,479 < 2,037$ dengan nilai sig $0,000 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh dari nilai motivasi sebesar thitung $0,752 < 2,037$ dan nilai sig $0,457 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 adalah 0,790 yang artinya bahwa variabel disiplin kerja sebesar 79,0%, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Keywords: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar manajemen berjalan dengan baik. Perusahaan harus mempunyai karyawan yang berpengalaman dan mempunyai skill yang tinggi guna untuk mengelolah perusahaan secara optimal sehingga kinerja karyawan bisa meningkat.

Menghadapi pasar era sekarang tentu membutuhkan manusia yang kinerja nya bagus atau pun sudah memenuhi syarat artinya SDM kurang terampil dan kurang pengetahuan kemungkinan tidak diterima oleh pasar kerja. Hal yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja, termasuk tingkat kecerdasan kemampuan, tingkat pendidikan, kinerja fisik. karena persyaratan inilah yang memicu dalam perkembangan pesat sebuah negara apa bila negara tersebut memiliki sumber daya manusia dengan kualitas seperti itu.

Di Indonesia sendiri taraf tenaga kerja masih tergolong di bawah rata rata dilihat dari bentuk

pendidikan serta status karyawan yang sedikit memberikan keuntungan karena kebanyakan masyarakat mempunyai tingkat edukasi yang termasuk rendah. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi, faktor lingkungan pengaruh dari lingkungan sekitar dapat membantu karyawan yang sedang bekerja atau sedang melakukan pekerjaannya. Faktor kemampuan dengan adanya pemahaman yang luas dan kesadaran yang ada dalam diri individu dan fisik yang sehat menciptakan kefokusannya diri dalam melakukan pekerjaan dimana akan berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan kegiatan sehari-harinya dalam mencapai target organisasi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan dan bukan hanya motivasi yang dipergunakan dalam sebuah perusahaan tapi juga Pentingnya kedisiplinan bagi karyawan perusahaan, karena disiplin itu adalah kunci dan tidak pernah ada kompromi jadi disiplin terhadap diri sendiri disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap kualitas kerja itu adalah suatu hal yang utama, pada umumnya dalam suatu perusahaan atau organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan sangat diperlukan peranan yang berupa disiplin, motivasi, dan kinerja dari karyawan. Karena karyawan sangatlah penting bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan atau target yang telah ditentukan. Pengaruh Disiplin adalah rasa ketaatan karyawan untuk melaksanakan aturan yang telah dibuat oleh perusahaan, guna mencapai tujuan dan target dalam perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaannya, perusahaan menginginkan karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus. Ide penilaian kinerja yakni salah satu ukuran keahlian karyawan dalam melakukan tugasnya. Banyak hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja karyawan, pengawasan, model kepemimpinan dan lain sebagainya. Hasil kinerja karyawan bisa dipandang dari kemajuan kerjanya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses yang dilakukannya, Kinerja muncul tidak hanya bersumber dari pembelajaran formal, tapi dalam praktek kerja di dalam perusahaan. Dalam memajukan kinerja karyawan itu, motivasi sangat penting bagi kerjanya. Motivasi mengajukan argumen karyawan untuk berbuat secara baik dan pantas dengan tata cara yang bagus, sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan. yang artinya karyawan harus mempunyai kesadaran sendiri dalam mengerjakan pekerjaan guna mencapai target yang perusahaan berikan. Motivasi adalah anjuran yang timbul dari diri sendiri untuk bekerja dan bisa termotivasi karena berbagai sumber atau lingkungan yang membuat karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga

kualitas kinerja karyawan itu bagus. Kinerja, sebutan kinerja sudah biasa kita dengar dan itu sangat bagus bagi perusahaan jika kinerja karyawan bagus dan optimal maka kemungkinan besar akan mencapai target yang telah ditentukan. Dalam peningkatan sumber disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Santoso, 2018) daya manusia, kinerja karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna mencapai keberhasilan perusahaan tersebut. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidak lah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Mindari, 2020). Penilaian kinerja adalah proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seseorang pegawai, pencatatan penilaian dan pemberian umpan balik terhadap pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer BreadTalk yang ada di kompleks fanindo sanctuary garden batam bahwa tingkat kedisiplinan kinerja karyawan rendah. Perusahaan BreadTalk adalah merupakan jaringan roti populer asal singapur yang juga mempunyai cabang di asia tenggara dan timur tengah. Salah satunya cabang di asia tenggara terletak di batam yang ada di kompleks fanindo yang didirikan pada tanggal 12 juni 2020, dengan mempunyai karyawan 35 orang. Perusahaan BreadTalk ini bergerak di bidang roti dan kue yang kantor pusatnya terletak di singapura, jenis perusahaan ini adalah jenis perusahaan publik.

Kinerja karyawan di perusahaan BreadTalk yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuan atau target, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas atau kewajiban secara efektif.

Tabel 1. 1 Daftar Absensi Karyawan

No	Bulan/Tahun	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir
1	Januari	35/ Orang	5/ Orang
2	Februari	35/ Orang	5 / Orang
3	Maret	35/ Orang	4/ Orang
4	April	35/ Orang	-
5	Mei	35/ Orang	4/ Orang
6	Juni	35/ Orang	5/ Orang
7	Juli	35/ Orang	4/ Orang
8	Augustus	35/ Orang	5/ Orang
9	September	35/ Orang	3/ Orang

Dari data diatas terlihat bahwa ketepatan waktu kerja menurun. hal ini diduga karena disiplin kerja dan motivasi kerja yang rendah. Dalam penelitian (Rizky Nugraha, 2016) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma norma sosial yang berlaku. Sementara karyawan pada perusahaan BreadTalk masih belum mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk menaati aturan aturan dan norma sosial seperti karyawan merasa keberatan dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan BreadTalk, dimana perusahaan menerapkan aturan baru yaitu apa bila karyawan terlambat 10 menit dari jam masuk kerja, maka karyawan tidak diperbolehkan lagi masuk. Peraturan ini sangat memberatkan bagi karyawan BreadTalk yang tempat tinggalnya sangat jauh dan menggunakan transportasi umum.

Berdasarkan uraian diatas terlihat sangat jelas bahwa kinerja karyawan menurun dan hanya mempunyai sedikit motivasi dalam bekerja sehingga berdampak bagi perusahaan atau target yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut, karena dalam bekerja yang sangat dijujung tinggi adalah motivasi, ketika seseorang mempunyai motivasi yang sangat tinggi maka kemungkinan besar pencapaian target dalam perusahaan akan tercapai. Dan bukan hanya saja motivasi yang di perlukan dalam perusahaan tetapi juga gaya kepemimpinan juga sangat berperan dalam memotivasi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Definisi Variabel

Displin Kerja

Disiplin adalah suatu ketaatan pada peraturan yang telah dibuat atau disepakatibersama. Dalam diri seseorang juga mempunyai kedisiplinan, baik dalam mengatur waktunya dalam pekerjaan sehari hari. Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang telah dibuat oleh pimpinannya. Disiplin terlihat dari perilaku atau tindakan seseorang terhadap aturan khususnya dalam dunia kerja setiap karyawan harus menaati aturan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia dalam mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat dari ketepatan karyawan dalam bekerja dan kesadaran karyawan melakukan suatu kegiatan pekerjaan dan bersedia menjalani risiko akibat perbuatannya. Tanggung jawab termasuk tingkah laku karyawan untuk sadar akan perbuatan dan kewajiban yang harus dilakukan. Tindakan disiplin dalam melakukan kewajibannya akan menjadi kebiasaan yang baik dalam perilaku seseorang karyawan. Dengan pendapat di atas dapat diartikan bahwa kedisiplinan ini juga membutuhkan komunikasi antara pemimpin dengan bawahannya untuk menjalankan aturan yang telah ditentukan dan

tidak boleh dilanggar, karena kedisiplinan itu adalah kunci dari keberhasilan baik dalam perusahaan maupun diri individu.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yaitu sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang untuk bertindak dan berbuat. Motivasi juga berpengaruh sebagai pendorong perbuatan dan mengarahkan pribadi demi mencapai tujuan. Meski merasa lelah, penat dan stres, berkat motivasi yang kuat membuat pribadi tidak pantang menyerah dan menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya motivasi akan membuat individu berusaha untuk mencapai yang diinginkan. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi dirinya sendiri.

Menurut (Pratiwi et al., 2019) adalah sebagai berikut: Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan dan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental ini merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.

Motivasi memiliki komponen yaitu komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidakpuas, ketegangan psikologis. Komponen luar adalah sesuatu yang diinginkan seseorang tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap, yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan motif adalah dayatimbul dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Motif itu terdiri dari dua unsur pertama berupa daya pendorong untuk berbuat dan unsur kedua adalah sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur itu adalah motif ini membuat orang melakukan kegiatan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan itu.

Yang artinya motivasi sangat penting untuk diri sendiri baik dalam melakukan pekerjaan maupun dalam organisasi, karena motivasi sangat penting bagi masa depan individu. Karena motivasi berperan dalam kehidupan seseorang demi mencapai keberhasilan baik dalam organisasi maupun individu. Motivasi juga ada prinsip dalam motivasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari hasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan organisasi tidak akan bisa tercapai jika kinerja karyawan tidak maksimal maka tujuan organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai. Menurut (Kamalia 2016) kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerja yang diminta.

Pekerjaan yang baik tidak hanya dilihat dari waktu penyelesaian yang cepat, tetapi kualitas hasil kerja juga harus diutamakan. Karyawan yang kinerjanya baik akan menjaga kualitas dan kuantitas kerja hasil pekerjaannya sehingga mampu mencapai target perusahaan sesuai kemampuan masing-masing karyawan. Kinerja karyawan bisa dipandang dari kemajuan kinerjanya, kinerja karyawan adalah hasil proses yang dilakukan, kinerja tidak hanya bersumber dari pembelajaran formal, tapi dalam praktik kerja di dalam perusahaan.

Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan menjelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral Menurut (Lestari & Afifah, 2021) menyatakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun

kekurangan yang terjadi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditentukan.

Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat sementara terhadap suatu masalah dan kebenarannya yang harus diuji, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta dari observasi yang diperoleh melalui pengumpulan data (Dr.Drs.H. Rifa'i Abubakar, 2012) secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diujikebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik).berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

1. H.1 Disiplin kerja (X1) berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BreadTalk Fanindo Sanctuary Garden Batam (Y).
2. H.2 Motivasi kerja (X2) berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BreadTalk Fanindo Sanctuary Garden Batam (Y).
3. H.3 Disiplin kerja (X1) Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BreadTalk Fanindo Sanctuary Garden Batam (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Breadtalk Sanctuary Garden Batam.

Tabel Status Kuesioner

	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	35
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang diolah	35

Dalam penelitian ini, jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 35 kuesioner dan seluruh kuesioner kembali. Dalam penelitian ini kuesioner yang kembali dapat dianalisis.

Profil Responden

Peneliti ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan BreadTalk. Karakteristik responden terdiri dari beberapa kategori yaitu: Jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir.

Tabel Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persent (%)
Laki-Laki	16	45,7
Perempuan	19	54,3
Jumlah	35	100,0

Sumber : Hasil Pengelolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dibaca jumlah karyawan BreadTalk 35. Dengan jenis kelamin Laki-Laki sebanyak 16 orang dengan persentase 45,7% dari jumlah sampel, dan perempuan sebanyak 19 orang dengan jumlah persentase 54,3% dari jumlah sampel. Artinya mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden perempuan dari pada laki-laki.

Tabel Berdasarkan Usia

Umur	Frekuesni	Persent (%)
19 – 20 Tahun	3	8,6%
21 - 25 Tahun	26	74,3%
26 - 30 Tahun	6	17,1%
30+ Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang berusia 19 – 20 Tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 8,6% usia 21 – 25 Tahun berjumlah 26 orang dengan persentase 74,3% usia 26 – 30 Tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 17,1% . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BreadTalk diusia yang berkisaran 21 – 25 tahun, karena pada usia 21 – 25 tahun dianggap usia yang sangat produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuesni	Pesent(%)
< – 1 tahun	20	57,1%
2 tahun	11	31,4%
3 tahun	4	11,4%
Jumlah	35	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas jumlah responden dengan kategori lama bekerja <1 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase 57,1%, 2 tahun berjumlah 11 orang dengan kategori persentase 31,4%, 3 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 11,4%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden masa kerja sebagian besar karyawan BreadTalk 1 – 1 tahun.

Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan dengan cara menguji validitas dan reabilitisa pada setiap pernyataan yang ada pada kuesioner.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 4 variabel yang ada, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi *Pearson Product momen* atau rhitung dengan nilai rtabel, dimana dikatakan valid jika nilai korelasi lebih besar dari nilai rtabel. Nilai rtabel dengan derajat bebas 35 (N -2) dan pada taraf signifikan 0,05 (uji dua arah) adalah 0,3246. Hasil uji validitas untuk variabel X1 atau disiplin kerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel Hasil Validitas Disiplin Kerja

Item Pernyataan	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
Disiplin kerja 1	0,701	0,3246	VALID
Disiplin kerja 2	0,841		
Disiplin kerja 3	0,828		
Disiplin kerja 4	0,703		
Disiplin kerja 5	0,759		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai rhitung Disiplin kerja 1 sebesar 0,701, Disiplin kerja 2 sebesar 0,841, Disiplin kerja 3 sebesar 0,828, Disiplin kerja 4 sebesar 0,703, Disiplin kerja 5 sebesar 0,759. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam variabel Disiplin kerja sudah valid karena rhitung lebih besar dari nilai rtabel

Hasil uji validitas dalam penelitian ini untuk variabel Motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Validitas Motivasi Kerja

Item pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi kerja 1	0,820	0,3246	VALID
Motivasi kerja 2	0,923		
Motivasi kerja 3	0,851		
Motivasi kerja 4	0,886		
Motivasi kerja 5	0,782		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai rhitung Motivasi kerja 1 sebesar 0,820, Motivasi kerja 2 sebesar 0,923, Motivasi kerja 3 sebesar 0,851, Motivasi kerja 4 sebesar 0,886, Motivasi kerja 5 sebesar 0,782. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel Motivasi adalah valid karena nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel.

Hasil uji validitas dalam penelitian ini untuk variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Validitas Kinerja Karyawan

Item pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,829	0,3246	VALID
Y2	0,880		
Y3	0,907		
Y4	0,934		
Y5	0,938		
Y6	0,915		
Y7	0,820		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai rhitung variabel kinerja karyawan BreadTalk 1 sebesar 0,829, kinerja karyawan BreadTalk 2 sebesar 0,880, Kinerja karyawan BreadTalk 3 sebesar 0,907, Kinerja karyawan BreadTalk 4 sebesar 0,934, Kinerja karyawan BreadTalk 5 sebesar 0,938, Kinerja karyawan BreadTalk 6 sebesar 0,915, Kinerja karyawan BreadTalk 7 sebesar

0,820. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan terhadap variabel Kinerja karyawan BreadTalk sudah valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} .

Uji Reabilitas

Pada penelitian ini untuk mencari besaran angka realibilitas dengan menggunakan *Cronbac's Alpha*. Apabila nilai koefisien reabilitas *Cronbac's Alpha* lebih besar dari 0,06 maka instrumen penelitian dianggap *reliable*.

1. Jika nilai *cronbac's Alpha* $> r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *cronbac's Alpha* $< r_{tabel}$ maka kuesioner tidak dinyatakan reliabel.

Hasil uji realibilitat untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Reabilitas

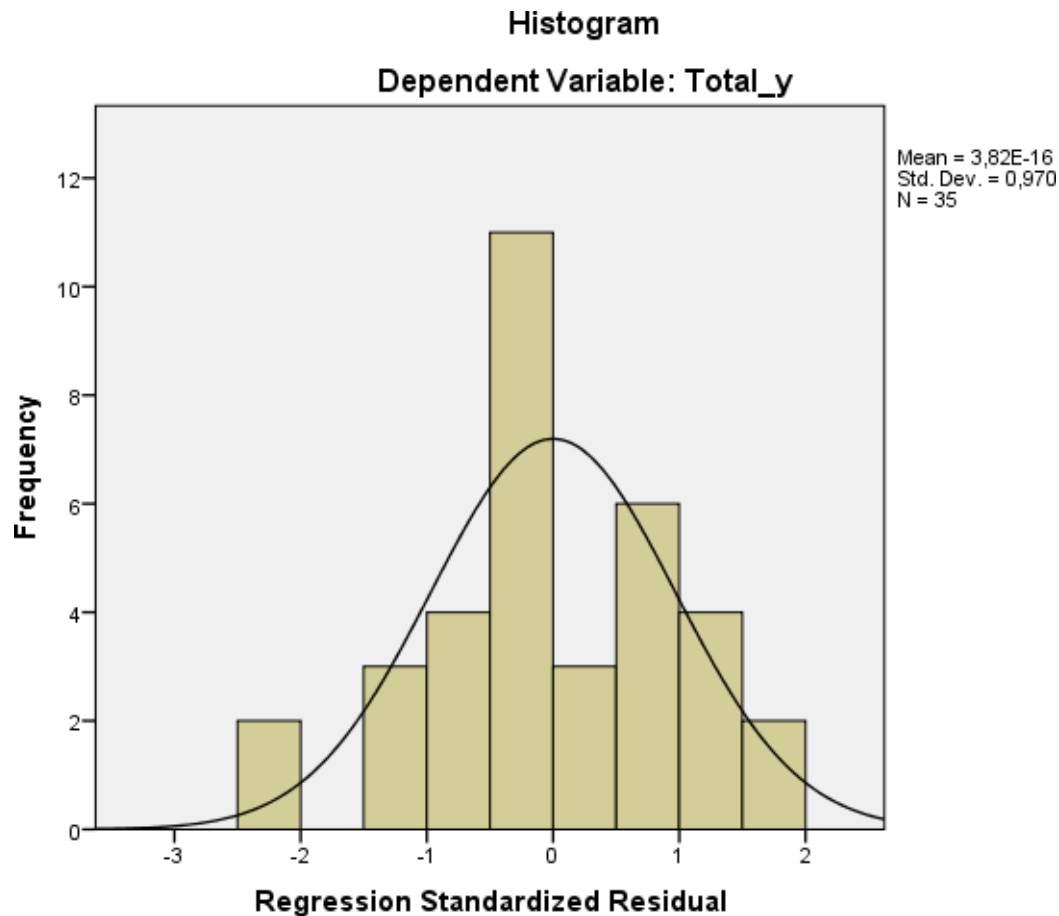
no	variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin kerja	0,820	Reliable
2	Motivasi kerja	0,901	
3	Kinerja karyawan	0,955	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai *cronbach Alpha* untuk variabel Disiplin kerja adalah sebesar 0,820, variabel motivasi kerja sebesar 0,901, dan variabel Kinerja karyawan sebesar 0,955. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai r_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel adalah realibel, yang artinya data konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi merupakan uji awal terhadap suatu instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut. Uji Normalitas Data. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu dengan menggunakan histogram dan diagramn Normal $P - P - P$ Plot of Regression Standardized Residual. Uji normalitas dengan menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar Hasil Uji Normalitas Data

Sumber : Hasil Pengelolahan Data SPSS 2023

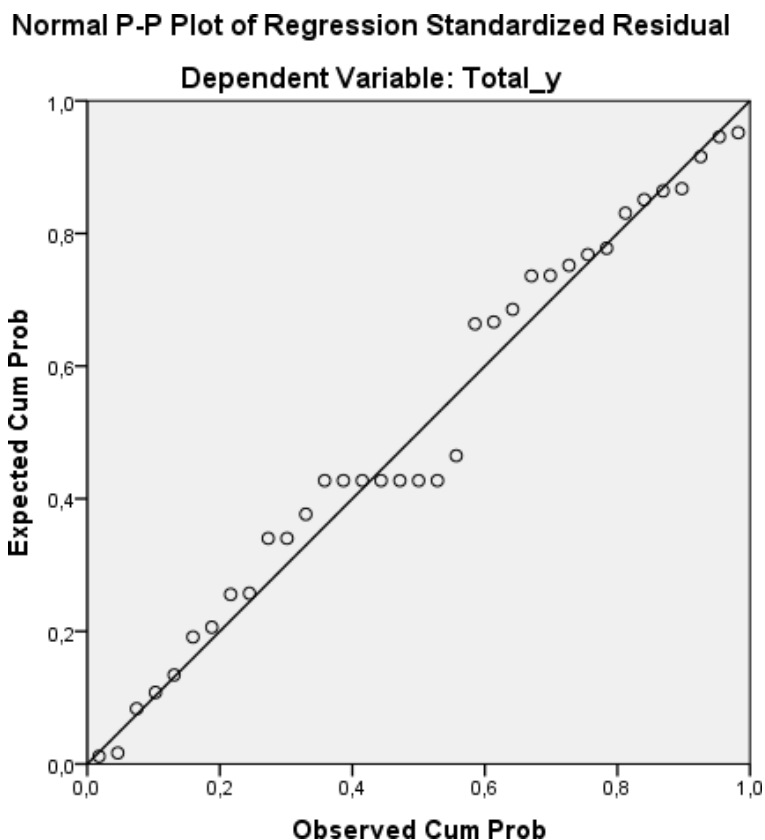
Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang jika digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell – shaped curve*.

Cara kedua untuk melihat uji normalitas adalah dengan melihat diagram *Normal P – P Plot Regression Standardized*.

1. jika titik-titik atau data berada didekat atau mengikuti garis lurus maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. jika titik-titik atau data berada jauh atau tidak mengikuti garis lurus maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak terdistribusi normal.

Hasil dengan menggunakan diagram *Normal P – P Plot Regression Standardized* adalah sebagai berikut:



Gambar Hasil Uji Normalitas Data P - P Plot Of Regression

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan pada diagram *Normal P – P Plot Regression Standardized* keberadaan titik-titik berada disekitar garis. Hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pada diagram *Normal P – P Plot Regression Standardized* keberadaan titik-titik berada disekitar garis. Hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

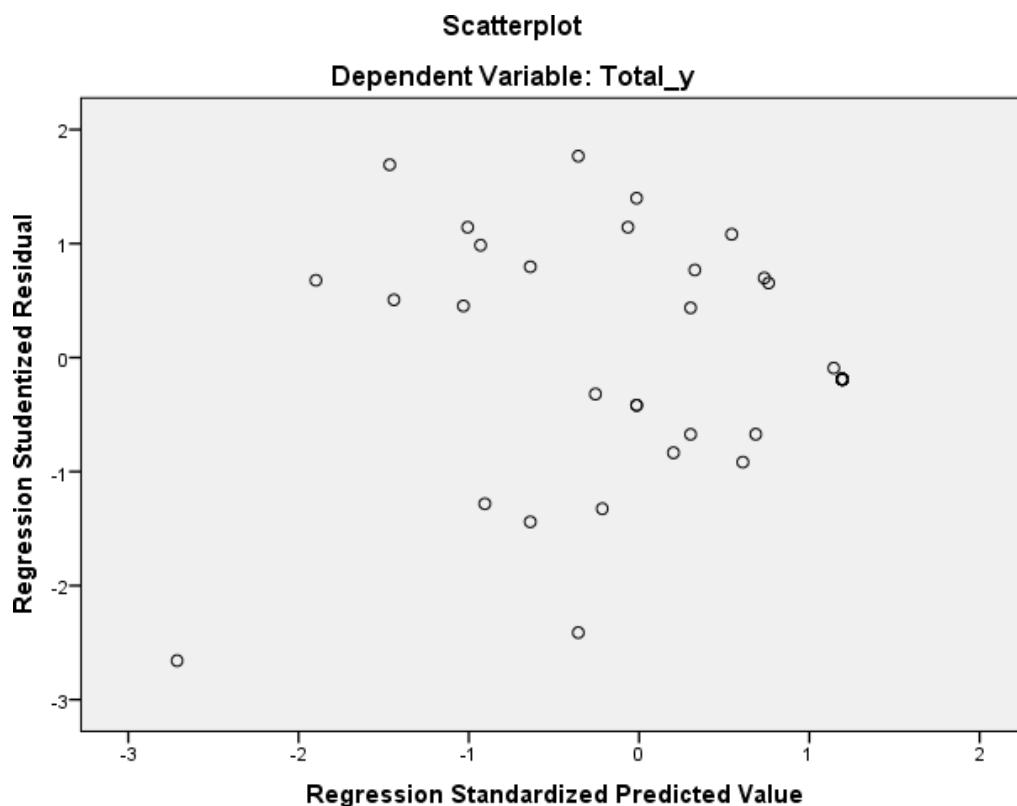
Variabel	Tolerance	Vif	Keterangan
Disiplin kerja	0,414	2,414	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi kerja	0,414	2,414	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel Disiplin kerja 2,414 < 10 dan nilai *tolerance* 0,414 $> 0,10$, Motivasi kerja 2,414 < 10 dan nilai *torelance* 0,414 $> 0,10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatterplot* antara *Z Prededction* (ZPRED) dengan S residual (SRESID). Jika pada grafik *scatterplot* titik-titik menunjukkan pola yang teratur, baik menyempit, heteroskedastisitas. Berikut hasil grafik *Scatterplots* sebagai berikut:



Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan *Scatter Plot*

Sumber : Hasil Pengelolahan Data SPSS 2023

Hasil Uji Pengaruh

Uji pengaruh yang digunakan adalah uji regresi berganda serta rancangan uji hipotesis yang terdiri dari analisis koefisien determinasi, uji t (Parsial) serta uji f (Smultan).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan linear antara dua atau lebih variabel bebas (Indepnden) dengan variabel terikat.

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	3,706	2,480		1,495	0,145
	Disiplin Kerja	1,140	0,176	0,815	6,479	0,000
	Motivasi Kerja	0,132	0,176	0,095	0,752	0,457

Sumber : Hasil Pengelolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = Y\ 3,706 + X1\ 1,140 + X2\ 0,132$$

Keterangan:

Y = Kinerja

Karyawan X1 =

Disiplin kerja X2 =

Motivasi Kerja

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta sebesar 3,706 memiliki arti bahwa jika disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2) adalah positif, maka kinerja karyawan BreadTalk akan memiliki nilai 3,706.
2. Nilai koefisien untuk variabel Disiplin kerja (X1), adalah positif 1,140 dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Disiplin kerja maka semakin tinggi nilai Kinerja karyawan

(Y).

3. Nilai koefisien untuk variabel Motivasi (X2), adalah positif 0,132 dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Motivasi kerja maka semakin tinggi nilai Kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien desteterminasi atau sering disebut koefisien desteterminasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) hampir sama dengan koefisien r^2 . Uji r^2 ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Berikut tabel hasil analisis koefisien determinasi:

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square
Disiplin kerja Motivasi kerja dan kinerja	0,889	0,790

Sumber : Hasil Pengelolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,790 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja se besar 79,0%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji persial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependent (Y) secara parsial. Dalam taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 (dua sisi) sedangkan derajat bebas (degree of freedom) atau $df = n - k - 1$ atau $df = 35 - 2 - 1 = 32$. Maka diperoleh nilai t_{table} sebesar 2,037. Berikut hasil uji t (uji persial) variabel dependen yaitu:

Tabel Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T	Sig	Keterangan
Disiplin kerja	6,479	000	
Motivasi kerja	0,752	0,457	

Sumber : Hasil Pengelolahan Data SPSS 2023

1. Pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H1).

Variabel Disiplin kerja memperoleh t_{hitung} 6,479 $> t_{table}$ 2,037, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BreadTalk. Dan dengan nilai sig 0,000 $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan dan hipotesis pertama diterima

2. Pengaruh variabel Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (H2)

Variabel Motivasi memperoleh t_{hitung} 0,752 $< t_{table}$ 2,037 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BreadTalk. Dan dengan nilai sig 0,457 $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan dan hipotesis ke dua ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui variabel bebas (independen) yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (dependen). Nilai Ftabel pada penelitian ini didapat dari $df = n - k - 1$ atau $df = 35 - 2 - 1 = 32$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$, maka diperoleh ftabel sebesar 3,29.

Tabel Hasil Uji F (Simultan)

Variabel	F	Sig	Keterangan
Disiplin kerja, dan Motivasi kerja.	60,361	0,000	Berpengaruh secara simultan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan hasil dari tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $60,361 > F_{tabel} 3,29$ dan $sig < 0,000$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 dan H_a diterima atau dengan kata lain variabel Disiplin kerja (X_1), dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan metode metode yang telah dilakukan sebelumnya dan dengan menggunakan program SPSS versi 23, maka dapat disimpulkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai dari disiplin kerja sebesar $t_{hitung} 6,479 < 2,037$ dengan nilai $sig 0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini artinya bahwa H_1 diterima. Hasil pengujian ini selaras dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Katiandagho Crisitian 2014) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai dari Motivasi sebesar $t_{hitung} 0,752 < 2,037$ dengan nilai $sig 0,457 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini artinya H_2 ditolak. Hasil pengujian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Katiandagho Crisitian 2014) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $60,361 > F_{tabel} 3,29$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Dari hasil pembahasan penelitian ini masih mengarah pada rumusan problem yang di dalam pengujian ini sehingga jawaban dari rumusan masalah dapat di bahas dengan penjelasan dasar analisis dijelaskan diatas. Penjelasan pembahasan dipaparkan dibawah ini:

1. Pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H1). Variabel Disiplin kerja memperoleh thitung 6,479 > ttabel 2,037, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BreadTalk Fanindo Sanctuary Garden Batam. Dan dengan nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan di perusahaan BreadTalk Fanindo Sanctuary Garden Batam dan hipotesis pertama diterima
2. Variabel Motivasi memperoleh thitung 0,752 < ttable 2,037 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BreadTalk Fanindo Sanctuary Garden Batam. Dan dengan nilai sig 0,457 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan di perusahaan BreadTalk Fanindo Sanctuary Garden Batam dan hipotesis ke dua ditolak.
3. Variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) memiliki nilai fhitung sebesar 60,361 > ftabel 3,29 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara bersamaan (simultan) variabel disiplin kerja motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan BreadTalk Fanindo Sanctuary Garden Batam (Y), hal ini menunjukan bahwa H3 diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Arwani, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan STAIS Dharma Segeran Indramayu. *Khulasah : Islamic Studies Journal*, 2(1), 1–24. <https://doi.org/10.55656/kisj.v2i1.16>
- Agustian, O. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik (BPS) kota Makassar. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Dr.Drs.H. Rifa'i Abubakar, M. . (2012). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Antasari Press*.
- Ferils, M., & Utami, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 30–39.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Kamalia, R., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Islam, U., Walisongo, N., & Pembimbing, P. (2016).

SAKA DANA MULIA KUDUS DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM.

- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).
- Krisnaldy, K., & Deliana, M. (2018). Analisis Rasio Keuangan Apbd Provinsi Dki Jakarta. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 49. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i3.y2018.p49-58>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Mindari, E. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Randik Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ekonomika*, 11(1), 35–50. <https://doi.org/10.35334/jek.v11i1.1245>
- Pratiwi, N., Zulkifli, Derriawan, & Agustinus. (2019). *Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan*. 157–171. nurhayati@gmail.com
- Rizky Nugraha. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(10), 176–183.
- 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).
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 247–272. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>
- Siregar, M. (n.d.). *Analisis Motivasi Dan Pemberian Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Adi Mulia Medan*.
- Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20–27. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.45>
- Tumiwa, A., Tewal, B., & Palandeng, I. D. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo. *Emba*, 5(3), 3895–3904. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18194>
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28701>**