

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PRODUCTION DEPARTMENT OF CV.
XYZ SUBANG***

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. XYZ SUBANG**

Eva Nur Fadhillah¹, Aam Rachmat Mulyan²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani Jl. Terusan Jenderal Sudirman,
Kota Cimahi, Jawa Barat^{1,2}

evanur_21p280@mn.unjani.ac.id¹, aamrachmat@mn.unjani.ac.id²

ABSTRACT

From the results of employee performance assessment data obtained, there is a decrease in the performance of production employees at CV. XYZ Subang which shows that there is still a significant difference between job performance and job standards. This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on the performance of production employees at CV. XYZ Subang both partially and simultaneously. This type of research is quantitative with a total of 55 respondents, then the data collection technique uses library research and field research, and the data analysis technique uses descriptive and associative methods with the SPSS version 26 program as a data processing tool. The results of this study indicate that work discipline has a positive effect on the performance of production employees and work motivation has a positive effect on the performance of production employees. Then work discipline and work motivation have a simultaneous effect on the performance of production employees at CV. XYZ Subang.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Dari hasil data penilaian kinerja karyawan yang diperoleh bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan bagian produksi CV. XYZ Subang yang menunjukkan masih terdapat perbedaan yang cukup besar antara *job performance* dan *job standard*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. XYZ Subang baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan total responden 55 orang, kemudian teknik pengumpulan data menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, serta teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan program SPSS versi 26 sebagai alat bantu olah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Kemudian disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. XYZ Subang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dunia usaha saat ini perlu memberi respon secara cepat terhadap perubahan di era globalisasi. Pada hakikatnya potensi sumber daya manusia sebagai sumber modal yang begitu penting bagi tercapainya tujuan sebuah lembaga. Sehingga, organisasi harus menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki semaksimal mungkin, sebab keberhasilan hanya bergantung pada keterampilan teknis dan kekuatan finansial. Namun sumber daya manusia

juga sangat penting dalam kemajuan teknologi dan memerlukan motivasi dan disiplin yang tinggi dalam menyelesaikan tugas organisasi dan individu (**Sukrilah et al., 2024**).

CV. XYZ yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang Industri Konveksi yang berlokasi di Kabupaten Subang, Jawa Barat. CV. XYZ ini memproduksi pakaian *Dress, Men Shirt, T-shirt, dan PANT* dan CV. XYZ berdiri pada tahun 2015 sebagai bagian dari bisnis konveksi di saat masih minimnya

industri konveksi di Indonesia khususnya di daerah Subang. Permintaan terhadap produk industri konveksi terus berkembang dari waktu ke waktu dan terus berkembang pesat. Oleh karena itu masalah terbesar CV. XYZ Subang saat ini adalah bagaimana cara untuk mengurangi peningkatan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan.

Menurut **Mangkunegara (2017:67)** “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut **Robbin (2016:260)** kinerja dapat diukur dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan

waktu, efektivitas dan kemandirian. Sedangkan menurut **Putri (2018)** Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen- elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD CV. XYZ Subang yaitu Bapak Hilam menyatakan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan bagian produksi dari tahun 2022-2023 mengalami penurunan dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Berikut ini merupakan tabel kinerja karyawan bagian produksi pada CV. XYZ:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. XYZ Tahun 2022 dan 2023

Kategori	Jumlah Pekerja		Presentase (%)	
	2022	2023	2022	2023
Sangat Baik	15	10	27,27%	18,18%
Baik	18	14	32,72%	25,45%
Cukup	8	7	14,54%	12,72%
Kurang	7	23	12,72%	41,81%
Sangat Kurang	2	1	3,63%	1,81%
Total	55	55	100	100

Sumber: CV. XYZ Subang, diolah kembali 2024

Berdasarkan data hasil persentasi kinerja karyawan dari tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat penilaian kinerja karyawan bagian produksi. Jumlah karyawan tahun 2022 sebanyak 55 karyawan, dengan kategori sangat kurang sebanyak 2 orang dengan *persentase* 3,63%, kategori kurang sebanyak 7 orang dengan *persentase* 12,72%, kategori cukup sebanyak 8 orang dengan *persentase* 14,54%, kategori baik sebanyak 18 orang dengan *persentase* 32,72%, dan kategori sangat baik sebanyak 15 orang dengan *persentase* 27,27%. Sedangkan jumlah karyawan pada tahun 2023 sebanyak 55 karyawan, dengan kategori sangat

kurang sebanyak 1 orang dengan *persentase* 1,18%, kategori kurang sebanyak 23 orang dengan *persentase* 41,81%, kategori cukup sebanyak 7 orang dengan *persentase* 12,72%, kategori baik sebanyak 14 orang dengan *persentase* 25,45%, dan kategori sangat baik sebanyak 10 orang dengan *persentase* 18,18%. Penilaian kerja tersebut dimulai dengan mengobservasi kontribusi karyawan terhadap perusahaan, sehingga hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan yang menunjukkan masih terdapat perbedaan yang cukup besar antara *Job Performance* dengan *Job Standard*.

Dimana *Job Performance* lebih rendah daripada *Job Standard*. *Job Standard* yang ditetapkan perusahaan. *Job standard* yang diterapkan oleh CV. XYZ memiliki kriteria minimal baik dan maksimal sangat baik. Berdasarkan hal tersebut, pentingnya bagi perusahaan agar memperbaiki dan mengevaluasi persoalan yang terjadi dengan melakukan tindakan yang sesuai agar terciptanya peningkatan kinerja karyawan.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut **Rivai dan Sagala (2011)**, disiplin kerja adalah sarana bagi manajer dan karyawan untuk berinteraksi, dengan tujuan mengubah perilaku karyawan, serta meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Disiplin kerja memiliki peran penting karena dapat membentuk rasa tanggung jawab pribadi terhadap standar kerja yang ditetapkan, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi kinerja yang baik bagi organisasi (**Andriani, 2011**).

Tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut pendapat (**Parta et al., 2023**) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam memenuhi dan menaati peraturan serta norma norma peratuean yang beraku dilingkungan sekitarnya. Disiplin merupakan sebuah sikap, tingkah laku, atau perbuatan yang sesuai peraturan yang ada diperusahaan (**Soejarminto & Hidayat, 2023**). Disiplin kerja yang baik dan patuh dapat mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari seberapa besar kedisiplinan

pegawainya. Dengan adanya disiplin yang baik maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara makasimal kinerja (**Ramadhan & Hamdan, 2024**).

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD yang sama, bahwa terdapat tingkat keterlambatan yang terjadi di CV. XYZ Subang yang relatif rendah. Hal tersebut disebabkan oleh disiplin kerja karyawan. Dan penulis mendapatkan informasi bahwa adanya masalah terkait kurang disiplin dari karyawan seperti, datang terlambat karena alesan terjebak macet, bangun kesiang, kendala pada transprotasi dan telat kembali bekerja setelah istirahat. Perusahaan telah menetapkan peraturan jam masuk kerja yaitu pukul 07.00 WIB. Hal ini berarti masih banyak karyawan yang tidak mentaati peraturan yang ada di perusahaan serta sanksi-sanksi yang berlaku juga kurang tegas sehingga karyawan merasa tidak takut dan tidak patuh pada peraturan yang ada, tidak adanya dorongan tersebut membuat karyawan bekerja seenaknya sehingga banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan sesuai dengan target perusahaan. Maka pihak perusahaan perlu berupaya untuk meningkatkan disiplin kerja para karyawan. Hal ini terlihat pada tabel 1.2 data absensi karyawan pada tahun 2023 total keterlambatan setiap bulannya meningkat. Jika keterlambatan terus terjadi hal ini dapat mengganggu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal, tentang disiplin dan Motivasi kerja karyawan di CV. XYZ Subang. Maka berikut adalah data absensi karyawan di CV. XYZ Subang pada tahun 2023.

Tabel 2. Data Keterlambatan Karyawan di CV. XYZ Subang Pada Tahun 2023

BULAN	KETERLAMBATAN	PERSENTASE (%)
-------	---------------	----------------

Januari	15	27,2%
Februari	11	20,0%
Maret	17	30,9%
April	19	34,5%
Mei	9	16,3%
Juni	13	23,6%
Juli	20	36,3%
Agustus	14	25,4%
September	10	18,1%
Oktober	12	21,8%
November	8	14,5%
Desember	16	29,0%
Total	164	297,6%
Rata-Rata	-	24,8%

Sumber: CV. XYZ Subang, diolah kembali tahun 2024.

Berdasarkan tabel 2 di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat absensi Keterlambatan pada CV. XYZ bagian produksi periode Januari-Desember 2023, tanpa keterangannya sebanyak 164 kali dan pada total *persentase* 24,8% yaitu tergolong masi tinggi, hal ini dapat menjadi masalah karena disiplin kerja pada karyawan belum optimal. Apabila tingkat keterkambatan pegawai terus terjadi, maka hal ini akan mengakibatkan disiplin kerja karyawan menurun. Sikap disiplin sangat diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi, dengan sikap disiplin tersebut diharapkan bahwa setiap karyawan dapat melaksanakan kewajiban-kewajibanya.

Perilaku disiplin kerja karyawan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Disiplin kerja merupakan kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap karyawan. Disiplin kerja merupakan aspek sosial yang perlu dipahami oleh setiap karyawan secara mendalam dan tumbuh dari dalam diri pribadi sebagai sesuatu yang harus dilakukan untuk melaksanakan sesuatu aturan yang berlaku. Untuk itu dalam menegakkan disiplin kerja diharapkan dapat selalu menciptakan dan memelihara kedisiplinan yang baik dari para karyawan.

Selain Disiplin Kerja, Motivasi Kerja juga berpengaruh penting bagi perusahaan. Menurut **(Robbins, 2019)**, motivasi adalah kondisi yang memberikan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan, dan sebagainya. Motivasi kerja adalah salah satu faktor untuk mendorong seseorang baik dari dalam maupun dari luar diri, untuk melakukan suatu pekerjaan. Dorongan dari dalam diri dapat berupa kepuasan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar diri dapat berupa suatu tujuan 6 yang sudah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu. Sehingga dapat diartikan tujuan dari diberikannya motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. **(Gunawan et., al ,2020)**.

Berdasarkan hasil wawancara deangan narasumber yang sama, bahwa terdapat tingkat ketidakhadiran yang masih tinggi dan belum optimal. Hal tersebut diduga disebabkan oleh motivasi kerja karyawan. Sejalan dengan **Saskia & Raymond (2020)** yang menungkapkan permasalahan yang terjadi akibat penurunan motivasi karyawan dapat terlihat dari ketidakhadiran yang sering dan tinggi. Hal ini perlu diperhatikan sebab akan

berdampak pada tidak terselesaikannya pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Motivasi kerja yang tertanam dalam diri karyawan akan mendorong untuk mengerjakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai

dengan waktu yang ditentukan. Untuk mengetahui data absensi bulan Januari - Desember tahun 2023 ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 3. Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi CV. XYZ Subang 2023

BULAN	KETIDAKHADIRAN (MANGKIR)	PERSENTASE (%)
Januari	17	30,9%
Februari	10	18,1%
Maret	8	14,5%
April	13	23,6%
Mei	6	10,9%
Juni	15	27,2%
Juli	12	21,8%
Agustus	19	34,5%
September	11	20,0%
Oktober	15	27,2%
November	10	18,1%
Desember	12	21,8%
Total	157	237,7%
Rata-Rata	-	21,6%

Sumber: Arsip HRD CV. XYZ, Subang, diolah kembali tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 Dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan pada bagian produksi CV. XYZ Periode Januari-Desember tahun 2023 semakin meningkat, ketidakhadiran sebanyak 157 kali. Dimana tingkat ketidakhadiran karyawan yang paling tinggi berada pada bulan Agustus 2023 yaitu sebanyak 19 orang pada yang tidak hadir dengan persentase ketidakhadiran 34,5%, dan tingkat ketidakhadiran karyawan paling rendah pada bulan Mei 2023 yaitu sebanyak 6 orang yang tidak hadir dengan persentase ketidakhadiran 10,9%. yang termasuk dalam kategori tinggi menurut **Flippo (2001:281)**. Menurut pernyataan tersebut, absensi antara 0 hingga 2 persen dikategorikan baik, 3 hingga 10 persen dianggap tinggi, dan lebih dari 10 persen dianggap tidak normal. Tingginya angka absensi atau ketidakhadiran karyawan tanpa alasan yang jelas merupakan kondisi yang merugikan bagi perusahaan. Dengan tingkat absensi yang melebihi 3 persen, hal ini mengindikasikan adanya kemungkinan masalah terkait motivasi kerja di bagian produksi CV. XYZ Subang yang disebabkan oleh adanya motivasi yang diberikan oleh

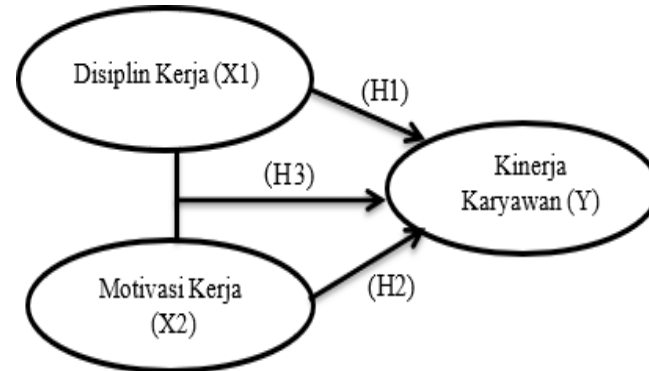
perusahaan masih kurang, kurangnya perhatian pemimpin terhadap karyawan, kurangnya ketegasan, kurang memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang telah berprestasi serta tidak adanya penghargaan (*Reward*) terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan perusahaan menuntut untuk hasil produksi dapat tercapai dengan baik. pemberian motivasi ini diduga bisa berpengaruh terhadap kinerja yang kurang baik dan menyebabkan karyawan menjadi malas dan tidak semangat bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini mencakup penelitian terhadap populasi dan sampel tertentu, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau *nonprobability sampling* yang dimana menggunakan seluruh populasi yaitu seluruh karyawan bagian produksi pada CV. XYZ Subang yang berjumlah 55 orang, serta teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan

asosiatif dengan program SPSS versi 26 sebagai alat bantu olah data. Analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda serta uji hipotesis.

Untuk lebih jelas tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. XYZ Subang. Bisa dilihat pada paradigma penelitian pada gambar berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. XYZ Subang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja				
X1.1	0.591	Valid	0.738	Reliabel
X1.2	0.559	Valid		
X1.3	0.634	Valid		
X1.4	0.639	Valid		
X1.5	0.543	Valid		
X1.6	0.552	Valid		
X1.7	0.815	Valid		
Motivasi Kerja				
X2.1	0.545	Valid	0.804	Reliabel
X2.2	0.633	Valid		
X2.3	0.406	Valid		
X2.4	0.662	Valid		
X2.5	0.626	Valid		
X2.6	0.704	Valid		
X2.7	0.688	Valid		
X2.8	0.704	Valid		
X2.9	0.615	Valid		
Kinerja Karyawan				
Y.1	0.702	Valid	0,713	Reliabel
Y.2	0.636	Valid		
Y.3	0.583	Valid		
Y.4	0.678	Valid		
Y.5	0.665	Valid		
Y.6	0.581	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil uji validitas dipresentasikan melalui r_{hitung} yang diperoleh dari korelasi koefisien

product moment. Setelah menganalisis data yang telah diproses, terbukti bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan

valid karena setiap nilai r_{hitung} dari masing-masing pernyataan lebih besar daripada r_{tabel} (0,2656). Artinya, instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Selanjutnya, untuk menguji reliabilitas kuesioner, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* yang terdapat dalam tabel *Reliability Statistics*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan atau reliabel.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan bagian produksi CV. XYZ Subang. Peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner kepada 55 responden. Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel disiplin kerja telah valid dan reliabel. Terlampir dalam tabel berikut.

Tabel 5 .Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Disiplin Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Ketepatan Waktu	2,47	Tidak Tepat Waktu
Menggunakan Peralatan Dengan Baik	2,65	Cukup Sesuai
Tanggung Jawab Tinggi	2,50	Tidak Sesuai
Ketaatan Terhadap Peraturan	2,85	Cukup Taat
TOTAL	(2,47 + 2,65 + 2,50 + 2,85) : 4	
TOTAL SKOR RATA-RATA	2,61	
KRITERIA	SEDANG	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2025

Berdasarkan tabel 5 di atas, setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel disiplin kerja pada bagian produksi CV. XYZ Subang ditemukan bahwa sub variabel dengan skor terendah adalah Ketepatan Waktu 2,47 dan sub variabel paling

tinggi adalah ketaatan terhadap peraturan 2,85 selanjutnya secara keseluruhan untuk variabel disiplin kerja memiliki skor 2,61 yang termasuk pada kriteria sedang.

Tabel 6. Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Pencapaian	2,82	Cukup
Pengakuan	3,07	Cukup
Pekerjaan Itu Sendiri	3,18	Cukup
Tanggung Jawab	2,63	Cukup
Kemajuan	3,30	Cukup
TOTAL	(2,82 + 3,07 + 3,18 + 2,63 + 3,30) : 5	
TOTAL SKOR RATA-RATA	3,00	
KRITERIA	SEDANG	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas, setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel motivasi kerja pada bagian produksi CV.

XYZ Subang ditemukan bahwa sub variabel dengan skor terendah adalah Pencapaian dengan skor 2,63 dan sub variabel paling tinggi adalah Tanggung Jawab dengan skor 3,30 selanjutnya

secara keseluruhan untuk variabel disiplin kerja memiliki skor 3,00 yang

termasuk pada kriteria sedang.

Tabel 7. Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Jumlah Pekerjaan	2,52	Cukup
Kualitas Pekerjaan	3,57	Baik
Ketepatan Waktu	3,10	Cukup
Kehadiran	3,00	Cukup
Kemampuan Kerja Sama	2,83	Cukup
TOTAL	(2,52 + 3,57 + 3,10 + 3,00 + 2,83) : 5	
TOTAL SKOR RATA-RATA	3,00	
KRITERIA	SEDANG	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2025

Berdasarkan tabel 7 di atas, setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel kinerja karyawan pada bagian produksi CV. XYZ ditemukan bahwa sub variabel dengan skor terendah adalah jumlah pekerjaan dengan skor 2,52 dan sub variabel paling tinggi adalah kualitas pekerjaan dengan skor 3,57 selanjutnya untuk variabel kinerja secara keseluruhan memiliki total secara keseluruhan memiliki total skor rata-rata 3,00 yang termasuk pada kriteria sedang. Artinya karyawan pada bagian produksi CV. XYZ sudah mencapai standar kerja yang telah diinginkan perusahaan.

Selanjutnya, setelah mengolah data normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, ditemukan nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam

penelitian ini, data memiliki distribusi normal. Selain itu, uji multikolinearitas mengungkapkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *tolerance* sebesar $0.207 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.820 < 10$ yang menandakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.179 dan variabel motivasi kerja sebesar 0.269, yang keduanya lebih besar dari 0.05.

Ini menandakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam data.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T value Sig.
1	(Constant)	1.790	1.973		.907 .368
	Disiplin Kerja	.431	.143	.482	3.015 .004
	Motivasi Kerja	.279	.114	.393	2.460 .017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 8 di atas, diperoleh persamaan regresi berganda

sebagai berikut:

$$Y = 1,790 + 0,431X_1 + 0,279X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai 1,790 menunjukkan jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan bernilai 1,790 satuan.
2. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,431

artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,431 satuan.

3. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,279 artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,279.

Tabel 9. Hasil Uji T Parsial

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	3.015	2.006	0.004	0.05	Berpengaruh
X2	2.460	2.006	0.017	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 9 di atas, hasil analisis data uji t parsial menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,015 > 2,006$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian **Rismalasari & Mulyana (2024)** yang juga menemukan pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di departemen produksi. Sehingga apabila variabel ini ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variabel ini dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun. Kemudian, variabel motivasi kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu

$2,460 > 2,006$ dan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian **(Ekhsan, 2022)** yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi yang terjadi, sebagai bentuk perhatian dari seorang pimpinan yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berprestasi dan mengembangkan potensi-potensi yang ada pada diri karyawan untuk lebih mengeksplorasi kreatifitas yang dimiliki, dengan demikian perusahaan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Tabel 10. Hasil F Simultan

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	68.296	3.175	0.000	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 10 di atas, perhitungan statistik uji simultan (uji F) memberikan nilai F_{hitung} sebesar $68,296 > 3,175$ (F_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja

dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian **(Hargyanti et al., 2022)** dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap

kinerja karyawan. disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan karena disiplin kerja dan motivasi yang kuat akan meningkatkan kinerja, begitupun sebaliknya.

Kemudian temuan **Sari & Mulyana (2024)** juga membuktikan

adanya pengaruh simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di sektor industri. Penelitian tersebut memperkuat argumen bahwa kombinasi disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.714	1.786
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 11 di atas, besar pengaruh secara bersama-sama dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2), yaitu sebesar 0.724. Artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 72,4% termasuk dalam kriteria **pengaruh tinggi/kuat**. Sedangkan 27,6%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi CV. XYZ Subang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden disiplin kerja CV. XYZ Subang termasuk ke dalam kriteria **sedang**. Untuk sub variabel dengan skor terendah adalah Ketepatan Waktu, dapat diketahui pada penelitian ini dengan sub variabel paling tinggi

- adalah ketaatan terhadap peraturan.
2. Berdasarkan tanggapan responden motivasi kerja CV. XYZ Subang termasuk ke dalam kriteria **sedang**. Dimana pada penelitian ini dengan sub variabel dengan skor terendah adalah jumlah pekerjaan dan sub variabel paling tinggi adalah kualitas pekerjaan.
3. Berdasarkan tanggapan responden kinerja karyawan CV. XYZ Subang termasuk ke dalam kriteria **sedang**. Dimana pada penelitian ini dengan sub variabel dengan skor terendah adalah jumlah pekerjaan dan sub variabel paling tinggi adalah kualitas pekerjaan.
4. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi CV. XYZ Subang baik secara parsial dan simultan:
 - a. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi CV. XYZ Subang.
 - b. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi CV. XYZ Subang.
 - c. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi CV. XYZ Subang.

Saran

1. Saran untuk Perusahaan

- a. Berdasarkan total rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel disiplin kerja termasuk kedalam kriteria sedang dengan nilai rata-rata 2,61. Tetapi dalam hal ini sub variabel ketepatan waktu antar karyawan memiliki nilai rata-rata yang terkecil dengan nilai 2,47. Oleh karena itu peneliti menyarankan untuk sub variabel ketepatan waktu dapat ditingkatkan melalui beberapa strategi yang terstruktur seperti memperketat sistem absensi dan pengawasan kehadiran, misalnya dengan menggunakan sistem absensi digital yang mencatat jam masuk dan keluar secara akurat. Hal ini bertujuan agar perilaku keterlambatan dapat terpantau secara real-time dan diberikan tindakan korektif secara langsung atau sanksi secara tegas jika terjadi pelanggaran.

Sebaliknya, penghargaan diberikan kepada karyawan yang menunjukkan ketepatan waktu dan kedisiplinan tinggi secara konsisten. Pemberian reward ini dapat berupa insentif, sertifikat, atau pengakuan secara terbuka dalam forum internal perusahaan. Manajemen perusahaan juga dapat mengadakan sosialisasi rutin mengenai pentingnya disiplin waktu dalam menunjang produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

- b. Berdasarkan total rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel motivasi kerja termasuk kedalam kriteria sedang dengan nilai rata-rata 3,00. Tetapi dalam hal ini sub variabel Tanggung Jawab memiliki nilai rata-rata yang terkecil dengan nilai 2,63. Oleh karena itu peneliti menyarankan untuk sub variabel tanggung jawab

dapat ditingkatkan dengan memberikan kejelasan mengenai tugas dan peran masing-masing karyawan, agar mereka mengetahui secara pasti apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam proses kerja. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, misalnya dengan memberikan kepercayaan lebih kepada karyawan dalam mengambil keputusan operasional kecil, atau melibatkan mereka dalam proses perencanaan produksi. Penerapan sistem reward and recognition juga bisa menjadi strategi untuk mendorong karyawan agar lebih bertanggung jawab, misalnya dengan memberikan penghargaan seperti bonus, insentif, atau pengakuan atas prestasi kerja yang dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Perusahaan juga dapat mengadakan pelatihan pengembangan diri guna meningkatkan kesadaran pentingnya tanggung jawab dalam bekerja, serta melakukan pengawasan dan evaluasi secara rutin agar karyawan lebih disiplin dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal.

- c. Berdasarkan total rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel disiplin kerja termasuk kedalam kriteria sedang dengan nilai rata-rata 3,00. Tetapi dalam hal ini sub variabel jumlah pekerjaan memiliki nilai rata-rata yang terkecil dengan nilai 2,52. Oleh karena itu peneliti menyarankan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan cara menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas dan kompetensi masing-masing

individu. Perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap pembagian tugas agar lebih adil dan proporsional, serta memberikan pelatihan kerja yang berfokus pada efisiensi dan manajemen waktu. Selain itu, perlu adanya pengawasan secara berkala dan pemberian arahan dari atasan agar karyawan lebih terarah dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditetapkan. Untuk mendukung peningkatan produktivitas, perusahaan juga disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, misalnya dengan memastikan kelancaran alur kerja, ketersediaan alat dan bahan produksi, serta komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang mendukung akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan sesuai target.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai perbandingan dan referensi guna penelitian yang serupa dengan penelitian ini. Selanjutnya, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan teori-teori terbaru dari para ahli yang berbeda, sehingga dapat berguna untuk menambah pengetahuan mengenai disiplin kerja, motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, perluasan objek penelitian tidak hanya terbatas pada bagian produksi, tetapi juga bisa mencakup bagian lain di perusahaan agar hasil penelitian lebih menyeluruh dan dapat digunakan sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan strategis perusahaan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399–407.
- Flippo, (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, R., & N. M. Suci. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Coco Bali Fiber. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 455–461.
- Mangkunegara (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja rosdakarya.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Surya Wijaya, N. (2023). *The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance*. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 02(8), 1751-1771.
- Putri, D. O. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya. *Jurnal EMBA*, 7(1), 1-15.
- Rismalasari, F., & Mulyana. A. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Spinning di CV. X. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5):4651-4658.
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.10318>
- Robbins & Judge (2019). *Organizational behavior*. New jersey: editing pearson.
- Sari, S. K., & Mulyana, A. R. (2024).

Optimalisasi Kinerja Karyawan:
Hubungan Motivasi Kerja,
Pembinaan Disiplin, dan Persepsi
Atasan di Departemen Human
Resource Pada PT. X. *J-MAS*
(*Jurnal Manajemen dan Sains*),
9(2): Oktober, 1395-1400.
<http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1976>

Saskia, A., & Raymond. (2020).
Hubungan Motivasi dan
Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. BPR Dana
Nusantara di Kota Batam. *Jurnal
Rekaman*, 4(2), 278-289.

Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023).
Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin
Kerja, Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pt.
Star Korea Industri Mm2100
Cikarang.

Sukrilah, P., Bimo, W. A., & Firdaus, M.
A. (2024). Pengaruh Motivasi
Kerja Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan.
*Indonesian Journal of Innovation
Multidisipliner Research*, 2(4),
1–12