

## **The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Mybee Kids Karawang Convection**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Mybee Kids Karawang**

Firdelia Rebecca Qadarisha<sup>1</sup>, Budi Rismayadi<sup>2</sup>, Wike Pertiwi<sup>3</sup>

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn21.firdeliaqadarish@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.firdeliaqadarish@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, <mailto:budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id><sup>2</sup>,  
<mailto:wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id><sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance at Mybee Kids Convection, Karawang. Work motivation is assessed through indicators such as physiological needs, safety, social needs, esteem, and self-actualization, while work discipline is measured based on time compliance and responsibility. The research employs a quantitative method with a survey approach, involving all employees of Mybee Kids Convection as the population. Data were collected through questionnaires, interviews, and observations and analyzed using multiple linear regression. The results reveal that work motivation significantly affects employee performance, while work discipline also has a significant impact. Simultaneously, both variables to the improvement of employee performance. Based on these findings, it is recommended that the company enhance work motivation through incentive programs and strengthen work discipline systems with policies that promote employee compliance. An integrated approach to motivation and work discipline is believed to foster a productive and effective work culture at Mybee Kids Convection, Karawang.*

**Keywords :** Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

#### **ABSTRAK**

Penelitian berikut mempunyai tujuan dalam mengkaji pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja pada kinerja pegawai dalam Konveksi Mybee Kids Karawang. Motivasi kerja dinilai melewati indikator keperluan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri, sementara disiplin kerja diukur berdasarkan ketaatan waktu dan tanggung jawab. Teknik penelitian yang dipakai yaitu kuantitatif dalam pendekatan survei, melibatkan seluruh karyawan Konveksi Mybee Kids sebagai populasi. Data diperoleh melalui kuesioner, wawancara, serta observasi, serta dianalisis memakai regresi linier berganda. Hasil observasi menyatakan jika motivasi kerja dengan signifikan memberi dampak kinerja karyawan, sementara disiplin kerja juga mempunyai dampak yang signifikan. Dengan simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi pada peningkatan Kinerja karyawan. Berlandaskan hasil temuan berikut, disarankan supaya perusahaan meningkatkan motivasi kerja dengan program insentif dan memperkuat sistem disiplin kerja melalui kebijakan yang mendukung kepatuhan karyawan. Pendekatan terpadu terhadap motivasi dan disiplin kerja diyakini bisa membuat budaya kerja yang produktif dan efektif di Konveksi Mybee Kids Karawang.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

### **1. Pendahuluan**

Dunia bisnis berkembang bertambah pesat meningkat dari tahun ke tahun. Terutama dalam bidang bisnis konveksi, harus selalu mengikuti trend dengan mengikuti perkembangan zaman. Perkembangan tersebut membuat permasalahan internal perusahaan menjadi rumit untuk menghadapi banyak pesaing, tetapi industri diinginkan bisa memperoleh penjualan produk sejalan pada target yang diinginkan melewati kemajuan mutu kerja karyawan dan sumber daya manusia. Manusia merupakan perencana, pelaku, serta penentu didapatnya tujuan organisasi, sehingga sumber daya manusia yaitu bagian aspek terpenting pada setiap

perusahaan maupun organisasi. Karyawan perlu mampu berkinerja secara baik karena persaingan serta kompetensi semakin hari semakin ketat. Suatu organisasi dapat mencapai tujuan organisasi. Karena persaingan yang ketat, karyawan harus mampu berkinerja secara baik. Supaya suatu organisasi bisa memperoleh tujuannya, kinerja karyawan perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Perusahaan dengan sumber daya manusia yang kompeten serta bermutu tinggi tentu didukung oleh kinerja karyawannya. K. Wanen, B, Handoko, and S. Sunaryo (2021).

Konveksi *Mybee Kids* merupakan usaha pakaian baju anak yang bergerak di bidang bisnis konveksi. Usaha ini telah berdiri sejak tahun 2018 dan memproduksi berbagai macam pakaian anak. Konveksi *Mybee Kids* merupakan salah satu usaha konveksi yang selalu berusaha memberikan produksi pakaian anak yang baik kepada konsumen. Konveksi *Mybee Kids* ini berada di Cikampek bertempat di dalam perum Rancamanyar Blok c8 No. 17, desa Wancimekar, Kec. Kota Baru, Karawang, Jawa Barat.

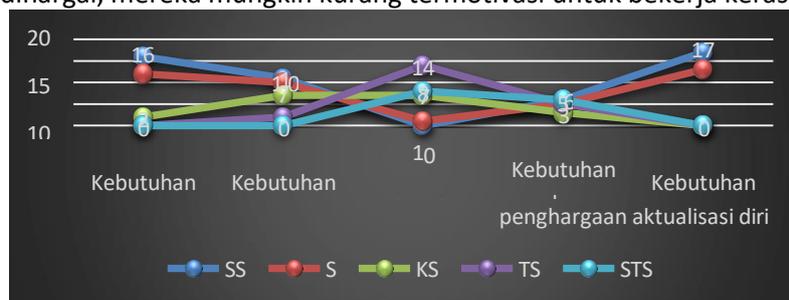
Kinerja merupakan keterampilan dan kemampuan seseorang dalam suatu pekerjaan, yang akan mempengaruhi kompensasi perusahaan atau instansi. Produktivitas karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap hasil yang dicapai oleh suatu instansi. Suatu organisasi akan berhasil jika karyawan bekerja dengan baik. Maka, instansi berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan. Tercapainya tujuan yaitu dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang dinilai oleh instansi tersebut (Wahyu Anggoro, 2019). Beberapa karyawan mungkin tidak mencapai target produksi akibat kurangnya motivasi atau disiplin dalam pekerjaan mereka. Ini berdampak pada penurunan kualitas dan efisiensi produksi.

**Tabel 1. Kinerja Karyawan *Mybee Kids***

Tahun 2023	Pencapaian Kinerja	Target Kinerja
Januari	94,10%	100%
Februari	71,40%	100%
Maret	66,80%	100%
April	87,30%	100%
Mei	77,50%	100%
Juni	88,20%	100%
Juli	87,60%	100%
Agustus	89%	100%
September	92%	100%
Oktober	87,70%	100%
November	84,90%	100%
Desember	80,30%	100%

Sumber : Konveksi *Mybee Kids*

Menurut Mangkunegara (2021), motivasi karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat produksi suatu organisasi. Tanpa adanya motivasi karyawan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan kurangnya semangat kerja, yang berujung pada rendahnya kinerja. Misalnya, jika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka tidak dihargai, mereka mungkin kurang termotivasi untuk bekerja keras.

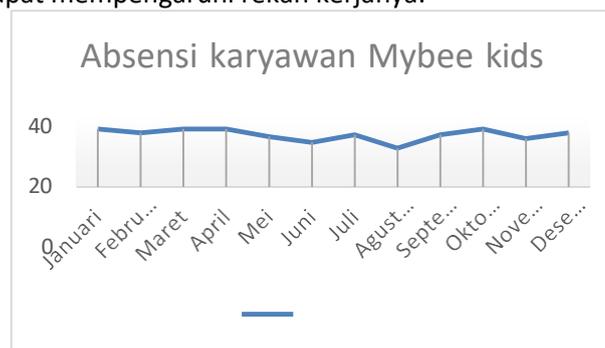


**Gambar 1. Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Pada Konveksi *Mybee***

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2024).

Berlandaskan grafik pada hasil kuesioner pra survei mengenai motivasi kerja yang dilaksanakan dalam konveksi *Mybee Kids* karawang hal ini merupakan motivasi kerja yang baik. Menunjukkan bahwa pada dimensi kebutuhan fisiologis ada 16 orang yang memilih jawaban terbanyak sangat setuju. Pada dimensi kebutuhan rasa aman ada 11 orang yang memilih jawaban terbanyak sangat setuju. Kebutuhan sosial ada 14 orang jawaban terbanyak tidak setuju. Kebutuhan akan penghargaan jawaban terbanyak pada jawaban sangat setuju dengan 6 orang dan 6 orang jawaban sangat tidak setuju. Serta kebutuhan dalam aktualisasi diri jawaban terbanyak pada sangat setuju 17 orang.

Disiplin mencerminkan keseriusan karyawan atas beban kerjanya, di mana disiplin yang baik memungkinkan karyawan menggapai efisiensi maksimal dalam bekerja, baik melalui disiplin waktu maupun aturan dan regulasi yang ditetapkan oleh instansi. Memberikan bimbingan dari penyuluhan untuk menciptakan tata tertib yang baik bagi instansi adalah pentingnya pentingnya peraturan yang diperlukan. (Agustian, 2019). Peraturan yang efektif juga berperan sebagai alat untuk memberikan bimbingan kepada karyawan dalam memahami ekspektasi perusahaan serta standar perilaku yang diharapkan. Dengan adanya aturan yang jelas dan diterapkan secara konsisten, karyawan dapat lebih mudah memahami tanggung jawab mereka dalam entitas. Disiplin yang buruk, seperti tingginya tingkat ketidakhadiran atau keterlambatan, dapat mengganggu produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan yang tidak disiplin cenderung bekerja kurang efisien dan dapat mempengaruhi rekan kerjanya.



**Gambar 2. Rekapitulasi Absensi Karyawan Konveksi *Mybee Kids* 2023**

Sumber : Konveksi *Mybee Kids*

Berdasarkan pada grafik di atas menunjukkan bahwa absensi karyawan yang ada di konveksi *Mybee Kids* karawang sebanyak 30 orang sedangkan 20 orang yang tidak mempunyai absensi harian disebabkan mereka sistemnya borongan. Diketahui pada total absensi kehadiran selalu terdapat penurunan dalam setiap bulannya, bulan Mei pegawai yang hadir 26 orang yang absen 4 orang, bulan Juni pegawai yang hadir 23 orang yang absen 7 orang, bulan Juli pegawai yang hadir 27 orang yang absen 3 orang, bulan Agustus pegawai yang hadir 20 orang yang dan yang absen 10 orang. Hal berikut teridentifikasi jika presentase kemangkiran pegawai bertambah disebabkan minimnya motivasi ketika bekerja.

Selain permasalahan diatas, adanya perbedaan hasil pada Observasi terdahulu terkait dampak motivasi serta disiplin kerja pada kinerja, masih terdapat kekurangan dalam literatur yang spesifik mengkaji konteks industri konveksi, terutama di wilayah yang lebih kecil atau dalam perusahaan lokal seperti *Mybee Kids*.

Hasil penelitian Rahmawati, Wahyu Putri Diah (2022) Hasil penelitian menyatakan jika (1) kinerja karyawan dengan parsial diberi pengaruh dengan signifikan oleh kompensasi, (2) kinerja karyawan dengan parsial diberi pengaruh dengan signifikan oleh motivasi kerja, (3) kinerja karyawan tidak diberi pengaruh dengan parsial oleh disiplin kerja, dan (4) kinerja karyawan secara parsial diberi pengaruh dengan signifikan oleh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Hasil penelitian Wahdatun Aulia, Muklis, Amirul Mukminin (2024) menyatakan jika motivasi kerja serta disiplin dengan bersamaan berdampak signifikan pada karyawan Dinas Perhubungan Kota.

Hasil penelitian Tiska Papalia, Faiz Albanna menyatakan jika motivasi karyawan serta disiplin kerja keduanya mempunyai pengaruh besar dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, insentif dan disiplin kerja dapat diterima karena keduanya berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan pada observasi berikut yaitu mengetahui perihal motivasi serta disiplin kerja mempunyai pengaruh dalam kinerja karyawan. Baik dengan parsial ataupun simultan, dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada konveksi *Mybee Kids* Karawang”.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan A.F Stonner dalam Yulistiyono *et al.* (2021:3) manajemen sumber daya manusia melibatkan penciptaan tenaga kerja yang stabil dengan tujuan memastikan bahwa perusahaan memiliki personel yang tepat dalam peran dan posisi yang tepat pada saat mereka dibutuhkan oleh organisasi. Dengan ini manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai tahap-tahap dalam mengatasi berbagai isu yang berkaitan dengan anggota organisasi seperti manajer, karyawan dan anggota tim lainnya dengan tujuan membantu pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam (Wike Pertiwi & Rismayadi, 2024), Ricky W. Griffin menyatakan bahwa manajemen adalah suatu tahapan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, serta pengendalian sumber daya dalam mendapatkan tujuan (target) dengan efektif serta efisien. (Ajabar, 2020:5) Manajemen sumber daya manusia yakni aktivitas yang diupayakan dalam memicu, peningkatan, memotivasi, serta mempertahankan kinerja yang baik pada sebuah organisasi.

Dapat disintesis, manajemen sumber daya manusia melibatkan pengelolaan isu-isu terkait anggota organisasi, termasuk, manajer dan karyawan, untuk membantu mencapai target perusahaan.

### Teori Perilaku Organisasi

Sebagai ilmu perilaku terapan, perilaku organisasi yaitu bidang yang relatif baru yang mengambil inspirasi dari karya beberapa ilmu perilaku lainnya (Dr. H. Furtasan Ali Yusuf, S.E., S.Kom., M.M. Dr. Budi Ilham Maliki, S.Pd., M.M. 2021) Untuk memeriksa bagaimana orang mempersepsi, mengevaluasi, dan belajar serta bagaimana mereka berperilaku dalam kelompok dan organisasi, dan bagaimana lingkungan eksternal memengaruhi sumber daya, misi, serta strategi organisasi, bidang perilaku organisasi mengintegrasikan teori, metode, serta prinsip pada banyak disiplin akademis (Sentot Imam Wahjono, Anna Marina, Abdul Rahman Rahim, Ismail Rasuloong, Tri Irfa Indrayani 2020). Menurut Drs. Adam Indrawijaya (2022) perilaku organisasi yaitu bidang studi yang mempelajari semua aspek yang berhubungan pada perilaku manusia, pada aspek dampak anggota pada organisasi ataupun dampak organisasi pada anggota.

Dapat disintesis, perilaku organisasi yaitu bidang ilmu yang mengajarkan bagaimana individu, kelompok, serta organisasi berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam konteks kerja.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja hanya akan terjadi secara spontan jika tidak ada kondisi dan variabel yang diperlukan yang mendorong motivasi karyawan. Motivasi bisa menumbuhkan rasa semangat bekerja, yang memberikan dorongan pada kemauan untuk mengerahkan upaya, memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan energi, dan pada akhirnya mencapai tujuan organisasi (Sungkono & Aji Tuhagana, 2020). Menurut Maslow dalam Silitonga (2020:31) Ada lima faktor

yang memotivasi orang untuk bekerja: keamanan, kebutuhan Gisiologis, penghargaan, sosial, dan aktualisasi. Menurut Herzberg and Synderman dalam Budi Rismayadi (2022), Karena kinerja, respons terhadap kompetensi, serta masalah sumber daya manusia lainnya memengaruhi serta memengaruhi motivasi, penting untuk memahami motivasi.

Dapat disintesis, meningkatkan motivasi, perusahaan perlu memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

**Disiplin Kerja**

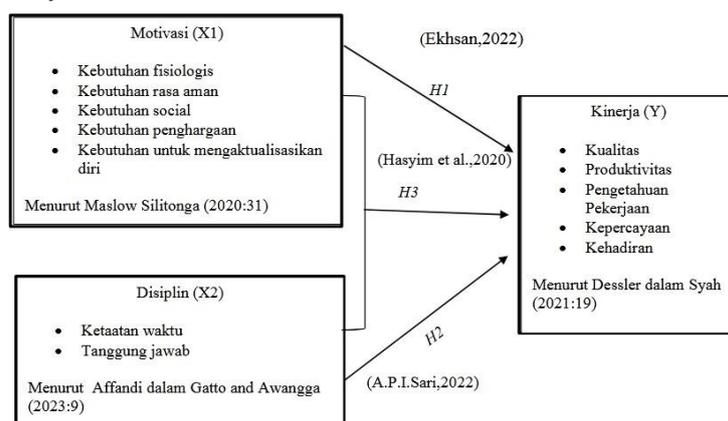
Dalam disiplin kerja diperlukan aturan dan hukuman yang tentunya diperlukan untuk menciptakan ketertiban yang baik. Disiplin dalam suatu peraturan perusahaan dapat dikatakan baik apabila sebagian karyawan menjalankan aturan dan regulasi yang ada pada perusahaan. (Aprianto et al., 2023). Menurut Singodimedjo dalam Rahmat, Sa’adah, and Aprilia (2020:42) Menyatakan disiplin sebagai sikap seseorang yang bersedia serta rela dalam patuh dan menjalani norma- norma peraturan yang ada di lingkungannya. Menurut Afandi dalam Gatto and Awangga (2023:9) indikator disiplin kerja ada dua dimensi ketaatan waktu, tanggung jawab.

Dapat disintesis, disiplin kerja yang baik tidak hanya mengandalkan penerapan aturan dan hukuman, tetapi juga melibatkan kesadaran diri, komitmen, serta tanggung jawab masing-masing karyawan untuk menjalankan peraturan yang sudah ditentukan.

**Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan memiliki peran penting untuk mengawasi kedisiplinan karyawan untuk mencegah pelanggaran yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja, terutama dalam hal kurangnya kedisiplinan yang ditunjukkan oleh para karyawan terkait absensi. (Tuhagana et al., 2022). Menurut Abdurrahman, dkk dalam Nurgitriani (2022:1), Kinerja adalah hasil upaya seseorang dalam menyelesaikan semua tugasnya, yang mencakup tiga faktor kunci yakni, kemampuan serta minat individu, pemahaman dan keterampilan dalam menangani tugas, serta komitmen dan tingkat motivasi dalam pekerjaan. Menurut Dessler dalam Syah (2021:19) Indikator kinerja mencakup hal-hal seperti pengetahuan pekerjaan, kehadiran, produktivitas, dan kualitas kerja.

Dapat disintesis, pengelolaan kinerja karyawan yang efektif sangat penting tidak hanya untuk meningkatkan kualitas hasil kerja, tetapi juga mendorong disiplin yang diperlukan dalam lingkungan kerja.



**Gambar 3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian**

Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi Mybee Kids.

**Hipotesis Penelitian**

Didasarkan pada kerangka pemikiran, hipotesis observasi bisa disusun dibawah ini

H1 : Diduga motivasi kerja dengan parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

H2 : Diduga disiplin kerja dengan parsial juga mempengaruhi kinerja karyawan.

H3 : Diduga motivasi serta disiplin kerja dengan simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3. Metode Penelitian

Desain penelitian yang dapat dipakai pada studi berikut penelitian kuantitatif pada pendekatan survei. Observasi berikut bertujuan dalam mengetahui dampak variabel independen (motivasi serta disiplin kerja) dalam variabel dependen (kinerja pegawai).

Populasi pada observasi berikut seluruh pegawai yang bekerja di konveksi *Mybee Kids*. Populasi berikut termasuk seluruh pegawai, baik yang bekerja di bagian produksi, pemasaran, maupun administrasi. Sampel diambil dari populasi dengan jumlah representatif. Populasi pada observasi berikut yaitu seluruh pegawai yang bekerja di konveksi *Mybee Kids* terdapat 30 karyawan maka populasi penelitian diambil dari 30 karyawan. Metode sampling yang dipakai metode sampling jenuh yang mengkaitkan keseluruhan pegawai.

Teknik Pengumpulan Data, Kuesioner untuk mengukur motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner bisa terdiri pada pertanyaan yang bersifat likert scale. Melakukan wawancara dengan karyawan untuk mendapatkan informasi tambahan yang mendalam. Observasi langsung terhadap perilaku kerja karyawan juga bisa menjadi teknik pengumpulan data. Sumber data primer data yang didapat langsung oleh penulis melewati objeknya. Maka hasil kuesioner serta wawancara terhadap responden. Data sekunder pada bentuk berupa laporan kinerja karyawan untuk mengumpulkan dan menganalisis laporan tahunan atau bulanan tentang produktivitas dan kinerja karyawan *Mybee Kids*. Teknis analisis untuk menghitung rata-rata, nilai minimum, maksimum, dan presentase untuk setiap variabel. Uji validitas serta realibilitas untuk memastikan kuesioner yang digunakan dapat dipercaya. Analisis regresi linier berganda dalam mengetahui dampak motivasi (X1) serta disiplin kerja (X2) secara simultan pada kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan X1 = Motivasi kerja

X2 = Disiplin Kerja a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi e = Error term

### 4. Hasil dan Pembahasan

Responden dalam studi berikut ialah semua karyawan *Mybee Kids* karawang sekaligus sebagai populasi dan menjadi objek penelitian. Sebanyak 30 responden diminta untuk mengisi.

Identitas diri dan menjawab kuesioner serta pendapat responden terhadap indikator variabel "motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan" tersaji dalam bentuk pernyataan. Kepada 30 responden tersebut selanjutnya akan dikelompokkan berdasarkan tiap individu, yang akan diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 2. Identitas Responden**

Keterangan	Karakteristik	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	36,7%
	Wanita	63,3%
Usia	18 Tahun	10%
	20 Tahun	20%
	22 Tahun	6,7%
	23 Tahun	3,3%
	24 Tahun	16,7%
	25 Tahun	10%

	26 Tahun	16,7%
	27 Tahun	10%
	28 Tahun	6,7%
Pendidikan Terakhir	SMK/SMA	70%
	Diploma D3	23,3%
	Sarjana S1	6,7%

Sumber : Data yang diolah

Dalam penelitian ini, lebih banyak responden Konveksi *Mybee Kids* Karawang adalah perempuan, mencapai 63,3%, sedangkan responden laki-laki 36,7% menurut data, 20% peserta berusia 20 tahun. Dari segi pendidikan, responden dengan latar belakang pendidikan terakhir SMK/SMA merupakan kelompok terbesar, mencapai 70%. Kesimpulannya Konveksi *Mybee Kids* Karawang, mayoritas responden adalah perempuan usia 20 tahun, berpendidikan SMK/SMA.

### Uji Validitas

Tujuan pengajuan validitas adalah untuk menjamin kuesioner. Kita dapat memverifikasi validitas yang benar dan mendeteksi hubungan positif pada perbandingan r- hitung dan r-tabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	R hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	.389	0.361	Valid
X1.2	.461	0.361	Valid
X1.3	.633	0.361	Valid
X1.4	.666	0.361	Valid
X1.5	.583	0.361	Valid
X1.6	.559	0.361	Valid
X1.7	.718	0.361	Valid
X1.8	.463	0.361	Valid
X1.9	.464	0.361	Valid
X1.10	.443	0.361	Valid
X2.1	.522	0.361	Valid
X2.2	.418	0.361	Valid
X2.3	.477	0.361	Valid
X2.4	.679	0.361	Valid
X2.5	.579	0.361	Valid
X2.6	.795	0.361	Valid
X2.7	.727	0.361	Valid
X2.8	.498	0.361	Valid
X2.9	.541	0.361	Valid
X2.10	.550	0.361	Valid
Y1	.611	0.361	Valid
Y2	.643	0.361	Valid
Y3	.620	0.361	Valid
Y4	.665	0.361	Valid
Y5	.432	0.361	Valid
Y6	.617	0.361	Valid
Y7	.571	0.361	Valid
Y8	.581	0.361	Valid
Y9	.560	0.361	Valid
Y10	.779	0.361	Valid

Sumber : Hasil uji data primer

Pada data tabel 3. Setelah diamati nilai r-hitung pada setiap variabel melewati nilai r-tabel, hal tersebut menyatakan bahwa data yang di olah bernilai valid dan data digunakan.

### Uji Realibitas

Perbandingan pada nilai r terhadap r tabel digunakan untuk uji realibitas penelitian dengan menerapkan uji statistic *Cronbach Alpha*.

**Tabel 4. Hasil Uji Realibitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha
1	Motivasi Kerja	0.727	0,06
2	Disiplen Kerja	0.789	0,06
3	Kinerja Karyawan	0.809	0,06

Sumber : Hasil Uji Data Primer

Terlihat apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan dalam ketiga variabel  $\geq 0,6$ , maka bisa diartikan jika seluruh instrumen pada observasi berikut reliabel.

### Uji Normalitas

Memverifikasi normalitas residual atau variabel pengganggu dalam sebuah model regresi adalah inti dari pengujian normalitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28061359
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.118
	Negative	-.155
Test Statistic		.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Berlandaskan tabel tersebut terlihat jika nilai sig yang didapatkan sebanyak 0,065(> 0,05) sehingga bisa diartikan jika data pada observasi berikut terdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolonieritas

Untuk mengetahui variabel independen yang dipakai pada model regresi berkolerasi merupakan fokus dari pengujian multikolonieritas. Sebuah model yang baik, maka ditandai dengan tidak adanya korelasi antar variabelindependen.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
		Collinearity Statistics	
		Toleranc VIF	
Model		e	
1	Motivasi Kerja	.270	3.703
	Disiplin Kerja	.270	3.703

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berlandaskan tabel tersebut nilai Tolerance yang diperoleh terhadap variabel motivasi kerja serta disiplin kerja sebanyak 0,270 (>0,10) dan VIF sebanyak 3,703 (<10.00) yang berarti bisa diartikan jika tidak ada gejala multikolinearitas.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dalam pengujian terdapat maupun tidaknya heteroskedisitas, jika nilai signifikan lebih dari 0,5 sehingga tidak terdapat heteroskedisitas, akan tetapi jika nilai signifikan kurang dari 0,5 maka ada heteroskedisitas.

**Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.823	2.483		3.151	.004
	Motivasi Kerja	.105	.108	.308	.970	.341
	Disiplin Kerja	-.235	.099	-.752	-2.367	.025

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Terlihat variabel X1 memiliki nilai sig sebanyak 0,341 (>0,05) sehingga diperoleh kesimpulan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Diketahui variabel X2 mempunyai nilai sig sebanyak 0,025 (<0,05) sehingga bisa diperoleh kesimpulan jika adanya gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif menyediakan gambaran tentang data yang telah dikumpulkan diubah menjadi indikator, kemudian digunakan untuk membuat dan menyusun berupa pernyataan.

Tabel 8. Analisis Deskriptif.

**Tabel 8. Analisis Deskriptif**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan makan dan minuman	43,50
		Kebutuhan Pakaian	
		Kebutuhan tempat tinggal	
	Kebutuhan Rasa Aman	Keselamatan kerja	
	Kebutuhan Social	Diterima	
		Berinteraksi	
	Kebutuhan Penghargaan	Penghargaan diri	
	Penghargaan pengakuan prestasi		
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kemampuan		
	Potensi		
Disiplin Kerja (X2)	Ketaatan Waktu	Masuk Kerja tepat waktu	42,93
		Menggunakan waktu secara efektif	
		Tidak pernah tidak bekerja	
	Tanggung Jawab	Mematuhi semua aturan yang ada	
		Mempunyai target pekerjaan	
	Membuat laporan kerja harian		
Kinerja (Y)	Kualitas	Akurasi	42,50

	Ketelitian
	Hasil pekerjaan dapat diterima
Produktivitas	Kuantitas
	Efisien kerja yang dihasilkan
Pengetahuan Pekerjaan	Keterampilan
	Informasipraktis
Kepercayaan	Dapat dipercaya
Kehadiran	Tepat waktu dalam istirahat
	Catatan kehadiran

Sumber : Data primer diolah

Dari table 8. Diketahui mayoritas responden menilai motivasi kerja pada Konveksi *Mybee Kids* Karawang dengan kriteria baik, memperoleh nilai rata-rata sebesar 43,50. Sebagian besar responden menilai disiplin kerja pada Konveksi *Mybee Kids* Karawang dengan baik, memperoleh nilai rata-rata sebesar 42,93. Sebagian besar responden menilai kinerja pada Konveksi *Mybee Kids* Karawang dengan kriteria baik, memperoleh nilai rata-rata sebesar 42,50.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Mencari jumlah total variabel independen pada suatu variabel dependen merupakan merupakan tujuan dari analisis regresi linear berganda.

**Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.090	4.095		-1.243	.225
	Motivasi Kerja	.770	.178	.646	4.325	.000
	Disiplin Kerja	.328	.164	.299	2.002	.055

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Persamaan regresi

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = -5,090 + 0,770X_1 + 0,326X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah

1. Konstanta ( $\alpha$ ) jika motivasi kerja ( $X_1$ ) serta disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai 0, sehingga nilai kinerja pegawai adalah sebanyak -5,090.
2. Koefisien  $b_1$  setiap kenaikan 1 unit dalam motivasi kerja ( $X_1$ ), sehingga akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan ( $y$ ) sebanyak 0,770 dan  $X_2$  tetap.
3. Koefisien  $b_2$  setiap peningkatan 1 unit pada disiplin kerja ( $X_2$ ), maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,362 dan  $X_1$  tetap.

**Uji Parsial**

Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat diperjelas dengan parsial variabel dependen dapat menggunakan uji t yang disebut juga dengan uji parsial.

**Tabel 10. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.090	4.095		-1.243	.225

Motivasi Kerja	.770	.178	.646	4.325	.000
Disiplin Kerja	.328	.164	.299	2.002	.055

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

- Nilai Sig Variabel X1 sebanyak 0,000 (<0,05) sehingga berkesimpulan jika Variabel X1 berdampak signifikan dalam variabel Y.
- Nilai Sig Variabel X2 sebanyak 0,055 (>0,05) sehingga berkesimpulan jika Variabel X2 berdampak signifikan dalam variabel Y.

### Uji F Simultan

Uji F yang juga dikenal sebagai uji simultan memungkinkan penulis dalam mengevaluasi apakah variabel terikat diberi dampak dengan sama oleh setiap variabel bebas pada suatu model.

**Tabel 11. Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1605.390	2	802.695	69.439	.000 <sup>b</sup>
	Residual	312.110	27	11.560		
	Total	1917.500	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Terlihat nilai Sig. sebanyak 0,000 (<0,05) sehingga bisa diartikan jika motivasi kerja serta disiplin kerja berdampak dengan signifikan dan simultan atau secara bersama-sama pada kinerja pegawai konveksi *Mybee Kids* Karawang.

### Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinan berfungsi untuk menilai seberapa besar dampak motivasi kerja (X1) serta disiplin kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y).

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.837	.825	3.400

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

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Terlihat apabila nilai R Square sebanyak 0,837 maka diartikan jika sumbangan dampak variabel independen pada variabel dependen dengan simultan (bersama-sama) sebanyak 83,7%.

### Pembahasan Deskriptif

#### Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada variabel motivasi kerja dengan 30 responden dan 30 pertanyaan yang telah diselesaikan mendapatkan nilai rata-rata sebanyak 43,50 serta termasuk dalam kategori sangat baik dengan rentan skala 43-50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa para karyawan di konveksi *Mybee Kids* memiliki motivasi yang baik dalam bekerja.

#### Disiplin Kerja (X2)

Hasil rekapitulasi pada variabel disiplin kerja dengan 30 responden dan 30 pertanyaan yang telah diselesaikan mendapatkan nilai rata-rata sebanyak 42,93 dan berada pada kategori baik dengan rentan skala 35-42. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan konveksi *Maybee Kids* berada pada tingkat baik.

### **Kinerja (Y)**

Hasil rekapitulasi pada variabel disiplin kerja dengan 30 responden dan 30 pertanyaan yang telah diselesaikan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 42,50 dan termasuk dalam kategori baik dengan rentan skala 35-42. Hasil tersebut menyatakan jika kinerja karyawan konveksi *Maybee Kids* terdapat dalam tingkat baik.

### **Pembahasan Verifikatif**

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan konveksi *Maybee Kids*  
Berlandaskan pada hasil pengujian hipotesis pada SPSS versi 25 maka dinyatakan bahwa H1 diterima serta H0 ditolak, disebabkan nilai signifikansi yang didapat sebanyak  $0,000 < 0,05$  pada hasil  $T_{hitung} 4,325 > T_{tabel} 1,703$ . Hal ini memperlihatkan jika adanya dampak parsial motivasi kerja pada kinerja karyawan dalam konveksi *Maybee Kids*.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi *Maybee Kids*  
Uji data yang dilaksanakan pada SPSS versi 25 memperoleh hasil signifikansi sebanyak  $0,05 = 0,05$  pada hasil  $T_{hitung} 2,002 > T_{tabel} 1,703$ , sehingga bisa dinyatakan jika H2 diterima serta H0 ditolak. Hal berikut menunjukkan jika disiplin kerja mempunyai dampak positif dalam kinerja pegawai dalam konveksi *Maybee Kids*.
3. Pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja pada kinerja karyawan pada konveksi *Maybee Kids*  
Berlandaskan hasil uji yang sudah dilaksanakan pada SPSS versi 25 maka Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2) serta Kinerja karyawan (Y) semuanya berkorelasi signifikan satu sama lain, sehingga H3 diterima serta H0 ditolak. Nilai signifikansi yang didapat sebanyak  $0,00 < 0,05$  dengan nilai  $F 69,439 > 3,35$ . Hal tersebut menunjukkan jika motivasi serta disiplin kerja mempunyai dampak dengan simultan dalam kinerja karyawan pada konveksi *Maybee Kids*.

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

Berlandaskan data yang didapatkan pada penelitian, menampilkan hasil motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan secara positif, begitu pula dengan disiplin kerja, selain itu, adanya dampak signifikan dengan simultan pada motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disarankan konveksi *Maybee Kids* fokus pada program peningkatan motivasi kerja dengan pengenalan insentif atau reward yang spesifik. Perkuat pula sistem pengawasan dan pengembangan disiplin kerja dengan kebijakan yang mendukung disiplin, termasuk pemberian sanksi yang jelas dan pengakuan untuk karyawan yang disiplin. Integrasi strategi motivasi dan disiplin kerja dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas karyawan di Konveksi *Maybee Kids* karawang.

### **Implikasi**

Penelitian berikut diinginkan bisa memberikan manfaat. Berikut beberapa saran yang akan disampaikan, yaitu:

Diinginkan observasi berikut dapat memberikan peningkatan motivasi kerja pada Konveksi *Maybee Kids* yang dapat menerapkan insentif finansial atau penghargaan lainnya untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik. Konveksi *Maybe Kids* dapat menerapkan aturan kehadiran yang lebih ketat serta memberikan sanksi yang jelas bagi pelanggaran dan memperkenalkan teknologi absensi untuk memantau kehadiran karyawan secara akurat.

Konveksi *Mybee Kids* juga dapat memastikan jika keperluan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri karyawan tercukupi.

#### Daftar Pustaka

- Akbar, M., Akbar, M. A. F., & Kusumah, A. (2023). Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sari Asri Tani. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(2), 356-361.
- Al Kafi, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. *WANARGI: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 149-163.
- Aprilianti, A., & Lestari, T. (2024). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Blue Bird Group. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 1077-1081.
- Asri, B., Kladi, D., Desa, D., Salang, B., Cermee, K., Bondowoso, K., Yasin, A., Abdurachman, U., Situbondo, S., & Wahyuni, I. (n.d.). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus di Desa. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 3(7), 1263–1277
- Budi Rismayadi, N. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*.
- Handoko, B. (2021). PENGARUH PUNISHMENT DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN LAMA BEKERJA SEBAGAI VARIABEL KONTROL. In JaManKu (Vol. 2).
- Junianti, E., Rahayuningsih, N., & Surianti, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI: Effect Of The Working Environment And Motivation On Employee Work Productivity. *Jurnal Investasi*, 6(2), 110-118.
- Lailatul Shalsabila, Aji Tuhagana, & Zenita Apriani. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Santoso Teknik Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2465>
- Papalia, T., & Albanna, F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Airport Operation Control Center (AOCC) di Bandar Udara Internasional Soekarno - Hatta Cengkareng. *Aerospace Engineering*, 1(2). <https://doi.org/10.47134/aero.v1i2.2437>
- Pertiwi, W., Savitri, C., Buana, U., & Karawang, P. (n.d.). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI.
- Rahmawati, W. P. D. (n.d.). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM (Studi Kasus Paguyuban UMKM Pedagang Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur).
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heryanto, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31- 44.
- Sarwono, J. (2011). Mengenal path analysis: sejarah, pengertian dan aplikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 11(2), 285-296.
- Wahyu Anggoro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya Jalan Yani, S. A. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Gula Pastika Sragen.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2022). Etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal manajemen dan bisnis indonesia*, 4(2), 174-188.