



Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada Ahass Siliwangi Motor

Asifa Nurizqya Putri Lesmana¹, Khaerul Rizal Abdurahman²

^{1,2}Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia

E-mail: asifanurrizqya@gmail.com, khaerulrizal@mn.unjani.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-11-01 Revised: 2023-02-23 Published: 2024-03-08 Keywords: <i>Discipline Development; Work Motivation; Employee Performance.</i>	This research is useful for analyzing the impact of developing discipline and work motivation on employee performance for the mechanical components of AHASS Siliwangi Motor. The method used in this research is a quantitative method through data collection including observation, interviews and questionnaires. Data analysis techniques use quantitative and associative descriptive analysis. The data processing technique uses multiple linear regression analysis using the SPSS version 27 program tool. The results of the descriptive analysis in this research illustrate that the development of discipline, work motivation and employee performance in the mechanical section of AHASS Siliwangi Motor employees has been managed effectively. And the results of the associative analysis in this research show that fostering discipline and work motivation both partially and simultaneously has a good and significant impact on employee performance.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-11-01 Direvisi: 2023-02-23 Dipublikasi: 2024-03-08 Kata kunci: <i>Pembinaan Disiplin; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.</i>	Penelitian ini berguna supaya menganalisis dampak pembinaan disiplin serta motivasi kerja pada kinerja pegawai untuk komponen mekanik AHASS Siliwangi Motor. Metode yang dipakai pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif melalui pengumpulan data yang dipakai termasuk observasi, wawancara, serta kuesioner. Teknik analisis data memakai analisis deskriptif kuantitatif dan asosiatif. Teknik pengolahan data memakai analisis regresi linear berganda melalui alat bantu program SPSS versi 27. Hasil atas analisis deskriptif pada penelitian ini menggambarkan jika Pembinaan disiplin, motivasi kerja serta kinerja karyawan pada pegawai bagian mekanik AHASS Siliwangi Motor sudah dikelola secara efektif. Serta hasil dari analisis asosiatif pada penelitian ini menunjukkan pembinaan disiplin serta motivasi kerja baik melalui parsial juga simultan berdampak baik serta signifikan pada kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu Negara dengan populasi yang besar di dunia, hal ini mengakibatkan adanya peningkatan mobilitas masyarakat dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup mereka di era modern yang serba maju ini, salah satu kebutuhan utama dalam menunjang mobilitas masyarakat adalah penggunaan transportasi, hal ini disebabkan karena Transportasi memudahkan masyarakat untuk melaksanakan berbagai kegiatan dan berpindah dari satu tempat ke tempat lain. Populasi kendaraan di Indonesia dilansir dari Gaikindo (2023) sampai pada periode Februari tahun 2023 sebanyak 153,4 juta unit, angka tersebut mencakup 127,97 juta unit sepeda motor atau sekitar 87% sepeda motor mendominasi pilihan transportasi, hal ini dipengaruhi karena sepeda motor merupakan kendaraan paling terjangkau. Motor merek Honda menjadi salah satu jenis kendaraan bermotor yang sangat diminati oleh masyarakat, dengan banyaknya pengguna motor Honda yang diminati tentu saja membuat

bengkel resmi Honda semakin banyak dan berkembang karena pemilik kendaraan bermotor tentu menginginkan agar kendaraan mereka selalu dalam kondisi baik saat digunakan, maka jasa *service* motor sudah melekat pada pengendara motor. Hal ini membuka peluang usaha untuk mendirikan gerai AHASS (Astra Honda Authorized Service Station), menjadi bengkel resmi Honda, diakui sebagai layanan servis resmi terpercaya dimata konsumen. Untuk itu terdapat banyak gerai AHASS di Indonesia, agar mampu untuk bersaing dengan usaha sejenis tentu saja perusahaan harus mempertahankan kualitas pelayanan dengan selalu menjaga kinerja dari para karyawan, untuk itulah peran manajemen dalam mengelola sumber daya manusia agar performa kinerja karyawan tidak menurun.

Menurut Mangkunegara (2017:2) peran manajemen adalah serangkaian proses yang melibatkan segala aspek yang melibatkan perencanaan hingga pengakhiran hubungan kerja dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk

itulah pengelolaan kinerja karyawan harus diperhatikan demi keberlangsungan operasional perusahaan.

AHASS Siliwangi Motor memiliki standar kinerja yang diinginkan agar para karyawan berada pada kategori baik, berdasarkan dokumentasi penilaian kinerja pada tahun 2022 mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan dinilai bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan *job standar* perusahaan. Hal tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara yang diharapkan oleh perusahaan dengan hasil kerja karyawan dan apabila tidak diperhatikan akan mengakibatkan pada tujuan dan operational perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, bahwa perusahaan telah menetapkan peraturan masuk kerja pada pukul 07.30 WIB, namun pada kenyataannya masih terdapat karyawan bagian mekanik yang terlambat datang tepat waktu dengan berbagai macam alasan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian mekanik belum sepenuhnya mentaati peraturan yang ada. Berdasarkan hasil pra-survei hal ini disebabkan adanya ketidak konsistenan atasan dalam memperingati dan memberikan sanksi kepada karyawan, karena kurangnya pemantauan, untuk itu pembinaan disiplin harus diperhatikan dan dibenahi dalam upaya untuk memperbaiki perbuatan karyawan yang melakukan indisipliner kerja melalui pembinaan disiplin, kedisiplinan memegang peranan yang besar dalam mencapai tujuan perusahaan, karena tanpa kedisiplinan yang kuat maka dalam mencapai tujuan secara optimal bagi perusahaan akan menjadi sulit. Pada saat perusahaan membiarkan kondisi yang seperti ini tidak diantisipasi untuk masa yang akan datang tentu saja bisa mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan juga dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dan juga produktivitas perusahaan.

Berdasarkan dokumentasi yang didapatkan oleh peneliti terkait data keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan karyawan pada bagian mekanik AHASS Siliwangi Motor menunjukkan keterlambatan karyawan sebanyak 172 kali dan karyawan tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 207 kali. Dari data tersebut terdapat indikasi bahwa tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan menggambarkan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam berkerja, artinya masih banyak karyawan pada bagian Mekanik yang belum memiliki dorongan dalam diri akan kesadaran dalam tanggung

jawabnya, maka perlu menjadi perhatian bagi pihak AHASS Siliwangi Motor. Berdasarkan hasil pra-survei yang sudah dilakukan dengan adanya ketidak hadiran karyawan tanpa keterangan dapat mengakibatkan adanya antrian konsumen, karena setiap karyawan sudah mendapatkan tugasnya masing-masing. Motivasi kerja memiliki kontribusi pada pengembangan kinerja karyawan yang berdampak pula pada kesuksesan dalam pencapaian tujuan perusahaan (munif & Maemunah, 2023).

Hal ini menyebabkan adanya tingkat motivasi kerja yang tinggi pada karyawan dapat berpengaruh pada kelancaran operasional perusahaan, begitu juga sebaliknya.

II. METODE PENELITIAN

Penerapan metode penelitian pada studi ini termasuk pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) pendekatan kuantitatif memiliki landasan filosofis *positivisme* sebagai dasar dari pendekatannya, digunakan untuk melakukan penelitian untuk populasi maupun sampel khusus, dalam proses pengumpulan data memakai instrumen penelitian, dan menerapkan analisis data kuantitatif maupun statistik yang tujuannya supaya menguji hipotesis yang sudah diformulasikan.

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang terlibat yaitu 2 variabel independen (X1 serta X2) serta 1 variabel dependen (Y). Untuk X1 adalah variabel pembinaan disiplin dan X2 adalah variabel motivasi kerja, variabel ini merupakan variabel yang memengaruhi variabel Y yaitu Kinerja karyawan.

2. Definisi Konseptual

a) Definisi Konseptual Pembinaan Disiplin

Pembinaan disiplin adalah suatu tindakan berupa pembinaan sikap dan perbuatan tingkah laku seorang karyawan sebagaimana dengan pedoman yang telah diberlakukan oleh suatu lembaga, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis (Handoko, 2017:118). Berdasarkan definisi menurut ahli tersebut pembinaan disiplin merupakan usaha untuk memperbaiki sikap, perilaku, dan tindakan agar sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, dengan maksud mencapai sasaran atau tujuan perusahaan.

b) Definisi Konseptual Motivasi Kerja

Motivasi kerja termasuk dorongan internal dari diri pribadi dengan mendorongnya supaya terlibat dalam aktivitas yang menuju tujuan tertentu dalam

konteks pekerjaan (Sedarmayanti, 2017: 142). Berdasarkan definisi menurut ahli tersebut, Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan kemampuan seorang karyawan yang menjadi daya penggerak untuk menjadikan perilaku karyawan agar memberikan kemampuan yang maksimal bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

c) Konseptual Kinerja

Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas atau aktivitas karyawan, suatu hal yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, guna mencapai sasaran atau tujuan. dan target perusahaan dalam rentang waktu khusus (Sinaga, 2020:14). Merujuk dari definisi menurut ahli tersebut, Kinerja karyawan adalah suatu proses dalam pencapaian karyawan untuk menjalankan kewajiban mengikuti peran yang dibagikan dari perusahaan. demi meraih tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, pendekatan yang dipakai untuk mendapatkan data melalui penelitian kepustakaan serta penelitian lapangan, yang mencakup wawancara, penggunaan kuesioner, dan dokumentasi.

4. Teknik Penentuan Responden

Adapun karakteristik responden yang akan memberikan tanggapan terkait pembinaan disiplin (X1), motivasi kerja (X2), serta kinerja karyawan (Y) seperti:

- a) Karakteristik responden variabel pembinaan disiplin (X1) serta motivasi kerja (X2) adalah semua karyawan bagian mekanik dengan pengalaman kerja minimal satu tahun.
- b) Karakteristik responden variabel kinerja karyawan (Y) merupakan orang yang mempunyai jabatan untuk menilai kinerja karyawan adalah atasan langsung bagian mekanik dengan jumlah 1 orang.

5. Teknik Pengukuran Data

Pengukuran data untuk penelitian tersebut diadakan melalui memakai skala *semantic differential*. Responden yang memberikan penilaian atau tanggapan pada setiap pernyataan yang diberikan dengan angka 1 yang berarti jawaban responden sangat negatif, apabila memberikan tanggapan dengan angka 3 menandakan sikap netral, sedangkan pada angka 5 menunjukkan bahwa tanggapan dari responden sangat positif.

6. Teknik Pengujian Alat Ukur

Teknik pengujian instrumen ini melibatkan uji validitas (uji keabsahan) dan uji reliabilitas (uji keandalan). Pengujian validitas digunakan untuk menilai sejauh mana pernyataan yang digunakan mencerminkan kebenaran dan relevansi dalam memperoleh tanggapan dari responden. Dalam pengambilan keputusan uji validitas, dibandingkan nilai *rtabel* dan *rhitung*. Jika nilai *r hitung* melebihi nilai *rtabel*, maka pernyataan dianggap valid. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi pada setiap pernyataan jika dilakukan secara berulang. Dasar keputusan dalam uji reliabilitas didasarkan pada nilai *Cronbach Alpha*. Sebuah ukuran dianggap reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,06.

7. Metode Analisis dan Pengolahan Data

a) Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, pendekatan analisis data yang diterapkan mencakup analisis deskriptif kuantitatif serta analisis asosiatif kuantitatif. Pendekatan analisis data yang diterapkan untuk memenuhi tujuan ke-1, ke-2 serta ke-3 memakai analisis deskriptif kuantitatif, metode penelitian ini untuk menggambarkan dan juga menguraikan keberadaan variabel mandiri. Sedangkan untuk tujuan penelitian ke-4 menggunakan analisis asosiatif kuantitatif, Analisis asosiatif kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk menilai keterkaitan statistik antara dua variabel atau lebih.

b) Metode Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, metode pengolahan data yang diterapkan bertujuan untuk memenuhi tujuan penelitian ke-1, ke-2, serta ke-3 menerapkan proses pengolahan data yang mencakup serangkaian tahapan melalui *editing*, *coding*, *tabulating*, verifikasi. Sedangkan untuk menilai sejauh mana dampak variabel independen pada variabel dependen, baik melalui parsial juga bersamaan, baik melalui parsial maupun secara simultan. Sesuai dengan tujuan penelitian ke-4, metode pengolahan data yang dipakai seperti metode analisis regresi linear berganda serta koefisien determinasi.

Namun sebelum menjalankan uji regresi linier berganda, model tersebut perlu memenuhi prasyarat-prasyarat klasik dari *ordinary least square* (OLS). Pada konteks penelitian tersebut, melakukan uji asumsi

klasik dengan mengacu pada petunjuk yang disajikan oleh Ghazali (2018: 112-161) yang melibatkan uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Prosesnya diadakan melalui menggunakan program SPSS versi 27.

8. Pengujian Hipotesis

c) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) diterapkan supaya menilai dampak variabel independen (X1) dan (X2) dengan individu atau parsial pada variabel dependen (Y). dengan pengambilan keputusan berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . dan nilai signifikan dari hasil pengolahan SPSS.

d) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) diterapkan supaya menentukan apakah terjadi dampak bersama-sama oleh variabel independen pada variabel dependen. Proses pembuktian dilakukan dengan memperbandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} .

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengujian Alat Ukur

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Pembinaan Disiplin

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
PD1	0,755	0,291	VALID
PD2	0,567		VALID
PD3	0,683		VALID
PD4	0,553		VALID
PD5	0,527		VALID
PD6	0,386		VALID
PD7	0,691		VALID
PD8	0,601		VALID
PD9	0,627		VALID

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
MK1	0,665	0,291	VALID
MK2	0,631		VALID
MK3	0,381		VALID
MK4	0,597		VALID
MK5	0,809		VALID
MK6	0,619		VALID
MK7	0,553		VALID
MK8	0,532		VALID
MK9	0,735		VALID
MK10	0,756		VALID

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
KK1	0,507	0,291	VALID
KK2	0,737		VALID
KK3	0,662		VALID
KK4	0,604		VALID
KK5	0,552		VALID
KK6	0,451		VALID
KK7	0,454		VALID

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Ket.
Pembinaan Disiplin (X1)	0,772	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,823		Reliabel
Kinerja (Y)	0,648		Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, Diolah Kembali Tahun 2023

Dengan merujuk kepada hasil uji validitas serta reliabilitas, bisa diartikan jika seluruh pernyataan mengenai variabel pembinaan disiplin, motivasi kerja, serta kinerja telah terbukti valid dan dapat diandalkan.

3. Hasil Analisis Deskriptif Kuantitatif

a) Tanggapan Responden mengenai Pembinaan Disiplin pada AHASS Siliwangi Motor

Untuk dapat menentukan kriteria klasifikasi variabel pembinaan disiplin, dapat dilakukan dengan menghitung total rata-rata tanggapan responden, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

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

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Membuat Peraturan Tata Tertib yang mesti diselenggarakan karyawan	3,00	Sesuai
Membuat serta Memberikan hukuman Bagi Pelanggar Disiplin	2,80	Cukup
Pelatihan Disiplin Melalui Pelatihan Mental Spiritual	2,96	Cukup
Total Skor Rata-Rata $(3,00 + 2,80 + 2,96) / 3 = 2,92$		
Kriteria = Cukup		

Berdasarkan dari rata-rata total tanggapan responden pada pembinaan disiplin, sesudah mengadakan perhitungan total rata-rata secara keseluruhan pembinaan disiplin memiliki rata-rata 2,92 masuk kedalam kriteria **cukup**. Hal ini ditunjukkan dengan sub variabel pembinaan disiplin seperti membuat peraturan tata tertib yang mesti diselenggarakan pegawai tergolong ke dalam kriteria sesuai, menciptakan serta membagikan hukuman untuk pelanggar disiplin termasuk ke dalam kriteria cukup dan pelatihan disiplin melalui pelatihan mental termasuk ke dalam kriteria cukup. Artinya pembinaan disiplin pada perusahaan sudah dilaksanakan, akan tetapi belum sesuai dengan harapan perusahaan.

b) Tanggapan Responden mengenai Motivasi Kerja Karyawan

Selanjutnya untuk menentukan kriteria klasifikasi variabel motivasi kerja, dapat dilakukan dengan menghitung total rata-rata tanggapan responden, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

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

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Kesuksesan/prestasi	2,80	Cukup
Pengakuan	2,45	Rendah
Pekerjaan itu sendiri	2,91	Cukup
Tanggung Jawab	2,92	Cukup
Pengembangan potensi diri	2,82	Cukup
Total Skor Rata-Rata $(2,80 + 2,45 + 2,91 + 2,92 + 2,82)/5 = 2,78$		
Kriteria = Cukup		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, Tahun 2023

Dengan merujuk kepada tabel di atas, setelah menghitung total rata-rata untuk setiap subvariabel motivasi kerja pada karyawan secara menyeluruh, memiliki rata-rata 2,78 masuk ke pada kriteria **cukup**. Hal tersebut diindikasikan melalui sub variabel motivasi kerja yaitu keberhasilan/prestasi dengan kriteria cukup, pengakuan dengan kriteria rendah, pekerjaan itu sendiri dengan kriteria sedang, tanggung jawab dengan kriteria sedang dan pengembangan potensi diri dengan

kriteria cukup. Artinya karyawan sudah memiliki dorongan dalam diri yang cukup, hal ini dapat menciptakan lingkungan yang mendukung keberhasilan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi diri karyawan.

c) Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan

Selanjutnya untuk menentukan kriteria klasifikasi variabel kinerja pada karyawan, dapat dilakukan dengan menghitung total rata-rata tanggapan responden, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

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

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Kualitas (Mutu)	2,65	Cukup
Ketepatan Waktu	2,48	Tidak Mampu
Pengawasan	2,39	Tidak Mampu
Kerjasama	3,25	Cukup
Total Skor Rata-Rata $(2,65 + 2,48 + 2,39 + 3,25)/4 = 2,69$		
Kriteria = Cukup		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, Tahun 2023.

Dengan merujuk pada jumlah tanggapan dari responden, setelah menghitung rata-rata total untuk setiap subvariabel kinerja, secara keseluruhan kinerja karyawan memiliki rata-rata 2,69 yang masuk ke pada kriteria **cukup**. Hal tersebut diindikasikan bersama sub variabel kinerja karyawan seperti kualitas(mutu), ketepatan waktu, pengawasan dan kerjasama. Artinya karyawan sudah memiliki kinerja yang cukup baik akan tetapi perlu ditingkatkan kembali agar sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan.

4. Hasil Analisis Asosiatif Kuantitatif

Untuk menjawab tujuan penelitian ke-4 mengenai dampak dari pengaruh pembinaan disiplin serta motivasi kerja pada kinerja karyawan. Dengan menerapkan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi dalam pengolahan data, dengan memenuhi terhadap prasyarat-prasyarat uji asumsi klasik dari *Ordinary Least Square (OLS)*. Pengujian asumsi klasik untuk penelitian tersebut

mengacu pada Ghazali (2018:112-161) yaitu dibuat melalui uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			33
Normal Parameters a,b		Mean	.0000000
		Std. Deviation	.99812372
Most Extreme Differences	Absolute		.147
	Positive		.147
	Negative		-.107
Test Statistic			.147
Asymp. Sig. (2-tailed)			.069
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^{c,d}	Sig.		.068
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.061
		Upper Bound	.074
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors's method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744			

Hasil uji normalitas supaya variabel pembinaan disiplin serta motivasi kerja pada kinerja pegawai menampilkan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,069, sehingga data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.576	1.737
	X2	.576	1.737

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji multikolinearitas untuk data pembinaan disiplin serta motivasi kerja pada kinerja pegawai menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,576 (lebih besar dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,737 (lebih kecil dari 10), memaparkan jika belum ditemukan indikasi multikolinearitas. Sehingga, bisa disimpulkan jika belum ada korelasi yang signifikan antara variabel independen pada model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.562	.850		.661
	X1	-.010	.041	-.059	-.245
	X2	.013	.034	.094	.390

a. Dependent Variable: ABS RES1

Hasil uji heteroskedastisitas untuk data pembinaan disiplin serta motivasi kerja pada kinerja pegawai di bagian mekanik AHASS Siliwangi Motor memaparkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu 0,808 untuk variabel pembinaan disiplin dan 0,699 untuk variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada ketidakseragaman varians dan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Selanjutnya, penelitian ini telah memenuhi syarat asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dapat diuji dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
	B
Constant	0,737
Pembinaan Disiplin	0,333
Motivasi Kerja	0,351

Dependen Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27 Tahun, 2023

Berdasarkan tabel menyajikan hasil uji regresi berganda, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,737 + 0,333 X_1 + 0,351 X_2$$

Persamaan regresi berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta bernilai 0,737 menyatakan jika variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja bernilai 0, maka variabel kinerja bernilai 0,737.
- 2) Koefisien regresi pada variabel pembinaan disiplin secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,333 artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan pembinaan disiplin, sehingga akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,333.
- 3) Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,351 artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan motivasi kerja, sehingga nanti terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,351.

6. Pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik AHASS Siliwangi Motor Secara Simultan

Dalam penelitian ini, juga dilakukan pengukuran sejauh mana model mampu mengaplikasikan variabel dependen. Jika nilai R^2 mendekati 0, itu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan hubungan variabel dependen. Jika nilai R^2 mendekati 1, maka semakin kuat variabel independen dalam menjelaskan hubungan variabel dependen. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 27 dapat ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Olah Data Pengaruh Variabel Pembinaan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,948 ^a	0,899	0,893	1,031
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, Diolah Kembali Tahun 2023

Berdasarkan dari hasil oleh data, menggambarkan bahwa nilai R^2 (koefisien determinasi) dengan hasil 0,899. Artinya, hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian mekanik AHASS Siliwangi Motor dipengaruhi secara bersamaan oleh variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja. Bagian mekanik AHASS Siliwangi Motor AHASS Siliwangi Motor sebesar 89,9%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan bagian mekanik AHASS Siliwangi Motor dengan tingkat **pengaruh tinggi/kuat**. Sedangkan 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

7. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 12. Hasil Uji Parsial Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	6,008	1,697	0,000	0,05	Berpengaruh
X2	7,649	1,697	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, Diolah Kembali Tahun 2023

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis, pengaruh parsial pembinaan disiplin dan motivasi kerja karyawan dengan hasil pengaruh pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar $6,008 > 1,697$ (t_{tabel}) serta nilai sig. 0,000 < 0,05 menggambarkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji hipotesis parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $7,649 > 1,697$ (t_{tabel}) dengan nilai sig 0,000 < 0,05 menggambarkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b) Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi dampak dari pembinaan disiplin serta motivasi kerja pada kinerja pegawai.

Tabel 13. Hasil Uji Simultan Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	6,008	1,697	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber: Hasil Output Program SPSS Versi 27, Diolah Kembali Tahun, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan menggambarkan perhitungan uji F dengan hasil nilai F hitung sebesar $134,110 > 3,300$ (F tabel) melalui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menggambarkan bahwa H_a Diterima dan H_0 ditolak, maknanya pembinaan disiplin serta motivasi kerja dengan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian mekanik AHASS Siliwangi Motor.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dampak pembinaan disiplin serta motivasi kerja pada kinerja karyawan bagian mekanik AHASS Siliwangi Motor, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pembinaan disiplin karyawan Bagian Mekanik AHASS Siliwangi Motor termasuk kedalam kriteria **cukup**. Dimana pada penelitian ini dengan sub variabel tertinggi dari pembinaan disiplin adalah Menciptakan Peraturan Tata Tertib yang Harus Dilaksanakan karyawan, melainkan sub variabel terendah yaitu terdapat pada sub variabel Menciptakan dan Memberikan Sanksi Bagi Pelanggar Disiplin.
2. Motivasi kerja karyawan Bagian Mekanik AHASS Siliwangi Motor termasuk kedalam kriteria cukup. Dimana pada penelitian ini dengan sub variabel tertinggi dari motivasi kerja ialah tanggung jawab, sedangkan sub variabel terendah yaitu terdapat pada sub variabel pengakuan.
3. Kinerja karyawan Bagian Mekanik AHASS Siliwangi Motor termasuk ke dalam kriteria **cukup**. Dimana pada penelitian ini dengan sub variabel tertinggi dari kinerja ialah kerjasama, melainkan sub variabel terendah yaitu terdapat pada pengawasan.
4. Dampak pembinaan disiplin serta motivasi kerja pada kinerja karyawan Bagian Mekanik AHASS Siliwangi Motor baik dengan parsial dan simultan:
 - a) Pembinaan disiplin melalui parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Mekanik AHASS Siliwangi Motor.
 - b) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Mekanik AHASS Siliwangi Motor.
 - c) Pembinaan disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan Bagian Mekanik AHASS Siliwangi Motor yang termasuk dalam kriteria pengaruh kuat/tinggi.

B. Saran

Dari temuan atas hasil yang sudah diuraikan oleh penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan pertimbangan untuk AHASS Siliwangi Motor dalam merumuskan kebijakan dan pengambilan keputusan tentang pembinaan disiplin, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Saran untuk Instansi
 - a) Berdasarkan tanggapan responden pada pernyataan terkait dengan implementasi pembinaan disiplin AHASS Siliwangi Motor termasuk dalam kriteria cukup.

Maka sebaiknya dalam tindakan pemberian sanksi perlu ditingkatkan kembali bagi karyawan yang melanggar disiplin, agar tingkat kedisiplinan karyawan menjadi sangat baik sehingga nantinya memberikan dampak yang positif terhadap instansi, dengan cara membuat sanksi yang adil dan lebih tegas bagi seluruh karyawan AHASS Siliwangi Motor serta pemberian sanksi yang harus segera ketika pegawai melanggar peraturan kedisiplinan dan membuat sanksi yang jera agar tidak melakukan kesalahannya kembali.

- b) Berdasarkan tanggapan responden pernyataan mengenai motivasi kerja karyawan bagian mekanik ke dalam kriteria cukup. Maka sebaiknya bentuk pengakuan terhadap sesama karyawan perlu diperhatikan, dengan adanya pengakuan akan mendorong seseorang untuk lebih semangat lagi dalam bekerja yang nantinya akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mendapatkan pengakuan atas pencapaiannya dalam bekerja, dengan cara memberikan apresiasi atas keberhasilannya dalam bekerja kepada sesama rekan kerja, memberikan semangat dan saling menghargai satu sama lain.
- c) Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan termasuk ke dalam kriteria cukup. Maka sebaiknya atasan perlu memperhatikan karyawan dengan selalu memberikan pengawasan kepada karyawan pada saat bekerja agar karyawan bisa bekerja dengan baik dan benar sesuai harapan perusahaan.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Temuan dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai materi perbandingan dan referensi yang berguna bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam menjalankan penelitian mereka. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan tertentu. Sehingga, disarankan untuk peneliti berikutnya yang tertarik supaya mengeksplorasi topik persis mirip supaya mempertimbangkan dan juga mengatasi keterbatasan-keterbatasan tersebut dapat menambahkan teori-teori guna memperluas pengetahuan, sampel serta indikator yang tidak diteliti dalam penelitian ini untuk memperkuat permasalahan serta

mendapatkan solusi terbaik. Penelitian ini terbatas pada pengaruh dari dampak pembinaan disiplin serta motivasi kerja pada kinerja pegawai. Karenanya, diharapkan peneliti berikutnya dapat memperluas ruang lingkup dengan menyertakan variabel-variabel lain sebagai faktor independen yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Gaikindo.ac.id (2023). *Industri Penerbangan Di Indonesia Semakin Berkembang*. <https://www.itda.ac.id/>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Bisnis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). BPPE.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munif, M., Patoni, A., & Maemunah, B. (2023). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformational terhadap Budaya Kerjs. *JMPI: Jurnal Manajemen, Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(1), 71-83.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju.
- Sinaga, Onita Sari. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.