



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Hotel Ibis Budget Bandung Asia Afrika)

Irfan Dwi Syahrizal¹, Dahlan Ramdhani²

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim Bandung, Bandung, Indonesia

Article Info

Article history:

Received September 1, 2023

Revised September 7, 2023

Accepted Oktober 17, 2023

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan,
Disiplin Kerja,
Motivasi Kerja

Keywords:

Wood Powder Briquettes,
Burning Rate,
Teak Wood Powder,

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Ibis Budget Bandung Asia Afrika. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar nilai atau kontribusi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Hotel Ibis Budget Bandung Asia Afrika. Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis yaitu karyawan Hotel Ibis Budget Bandung Asia Afrika. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan Hotel Ibis Budget Bandung Asia Afrika. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan pengujian uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (R^2) yaitu sebesar 0,736. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bauran antara disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 73,6% terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ibis Budget Bandung Asia Afrika, sedangkan sisanya sebesar 26,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. (2) Berdasarkan koefisien regresi disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,811. Kontribusi disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan (r^2) yaitu sebesar 0,605. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh sebesar 60,5% terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ibis Budget Bandung Asia Afrika. (3) Berdasarkan koefisien regresi motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,195. Kontribusi motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan (r^2) yaitu sebesar 0,131. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh sebesar 13,1% terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ibis Budget Bandung Asia Afrika

ABSTRACT

This research was conducted at the Ibis Budget Bandung Asia Afrika Hotel. The purpose of this research is to find out how much value or contribution the influence of work discipline and work motivation has on employee performance, both partially and simultaneously at the Ibis Budget Bandung Asia Afrika Hotel. The research methods used in conducting this research are descriptive methods and associative methods. In this research, the unit of analysis is the employees of the Ibis Budget Bandung Asia Afrika Hotel. The sample in this study was 30 employees of the Ibis Budget Bandung Asia Afrika Hotel. The analysis method uses multiple linear regression analysis. The research instrument uses a questionnaire and tests for validity and reliability.

Based on the research results, it shows that (1) The contribution of work discipline and work motivation to employee performance (R^2) is 0.736. Based on this, it can be concluded that the mix of work discipline and work motivation has an influence of 73.6% on employee performance at the Ibis Budget Bandung Asia Afrika Hotel, while the remaining 26.4% is explained by other factors not examined in this research. (2) Based on the regression coefficient, work discipline has a positive relationship with employee performance, namely 0.811. Partial contribution of work discipline to employee performance (r^2) which is 0.605. Based on this, it can be concluded that work discipline has a 60.5% influence on employee performance at the Ibis Budget Bandung Asia Afrika Hotel. (3) Based on the regression coefficient, work motivation has a positive relationship with employee performance, namely 0.195. Partial contribution of work motivation to employee performance (r^2) which is 0.131. Based on this, it can be concluded that work motivation has an influence of 13.1% on employee performance at the Ibis Budget Bandung Asia Afrika Hotel

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Irfan Dwi Syahrizal

Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim Bandung

Bandung, Indonesia

Email: Irfan97ds@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang tinggi. Setiap organisasi menginginkan tenaga kerja yang mampu bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja adalah faktor kunci dalam organisasi, yang memiliki berbagai visi untuk meningkatkan kesejahteraan manusia, dan organisasi dijalankan oleh manusia dalam mencapai misinya. Oleh karena itu, manusia memiliki peran strategis dalam segala aktivitas organisasi. Selain itu, tenaga kerja juga merupakan faktor penentu keberhasilan atau pencapaian tujuan organisasi.

Hotel Ibis Budget Bandung Asia Afrika adalah sebuah hotel berbintang 2 yang memiliki jumlah karyawan lebih sedikit dibandingkan dengan hotel berbintang 3 ke atas. Manajemen hotel mengharapkan karyawan memiliki banyak keahlian di berbagai bidang pekerjaan. Semua karyawan di hotel tersebut diharapkan mampu menjalankan tugas di luar bidang pekerjaan utama mereka. Misalnya, bagian Front Office diwajibkan untuk melayani tamu restoran saat jam makan pagi, atau bagian Engineering harus membersihkan kamar, meskipun tugas ini seharusnya menjadi tanggung jawab bagian Housekeeping. Hotel Ibis Budget Bandung Asia Afrika memiliki peraturan kehadiran yang menetapkan bahwa karyawan harus bekerja selama 22-24 hari dalam sebulan atau 5 hari dalam seminggu. Namun, berdasarkan pengamatan peneliti, masih ada karyawan yang sering datang terlambat dan melebihi waktu yang telah ditentukan. Beberapa bahkan terlambat hingga 30 menit dari jadwal yang telah ditentukan. Berikut adalah data karyawan yang sering datang terlambat:

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Hotel Ibis Budget Bandung Asia Afrika Tahun 2022

No	Bulan	Terlambat
1	Januari	13
2	Februari	7
3	Maret	14
4	April	18
5	Mei	11
6	Juni	9
7	Juli	7
8	Agustus	12
9	September	11
10	Oktober	6
11	November	11
12	Desember	9

Berdasarkan informasi yang ditampilkan dalam tabel di atas, maka banyaknya jumlah karyawan yang terlambat menandakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tersebut masih rendah. Berdasarkan hasil presurvey yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa sebanyak 49% responden setuju dengan keputusan kinerja karyawan dipengaruhi teliti dalam tugas yang diberikan, standar yang telah ditetapkan, dan lainnya memberikan efek daya tarik meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin adalah kesadaran diri dan kemauan dari seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma bermasyarakat yang [1]. Motivasi merupakan dorongan yang memacu seseorang untuk meningkatkan semangat dalam bekerja, bekerjasama secara efektif, dan keterlibatan penuh dalam usaha menuju [2]. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang direncanakan oleh sebuah institusi, yang dikerjakan oleh para pemimpin dan karyawan (Sumber Daya Manusia) baik dalam sektor pemerintahan maupun perusahaan, dengan tujuan mencapai target organisasi [3].

Kinerja karyawan Ibis Budget Bandung Asia Afrika dalam 1 tahun terakhir dapat dikatakan konsisten. Kondisi ini ditandai dengan selalu tercapainya tujuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan, jumlah penjualan kamar yang melebihi target. Akan tetapi masih ada penilaian yang kurang bagus dari ulasan tamu di situs seperti Traveloka, Agoda, dan TripAdvisor. Seperti kamar yang dinilai masih kotor saat dihuni, pelayanan *Front Office* yang kurang ramah dan komunikatif dalam pemberian informasi, dan satpam yang kurang sigap dalam membantu tamu yang datang. Berdasarkan latar belakang di atas terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan di Ibis Budget Bandung Asia Afrika terkait disiplin kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Ibis Budget Bandung Asia Afrika”.

2. METODE

2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merujuk pada atribut, sifat, atau nilai yang terdapat pada individu, benda, atau aktivitas, yang memiliki variasi tertentu yang peneliti tentukan untuk studi dan

analisis yang kemudian digunakan untuk membuat kesimpulan [4]. Berdasarkan uraian diatas bahwa objek penelitian merupakan suatu sasaran yang akan menjadi pokok yang akan diteliti untuk dipelajari lebih lanjut. Dalam penelitian yang menjadi objek penelitian adalah disiplin kerja dan motivasi kerja yang menjadi variabel bebas, dan kinerja karyawan menjadi variabel terikat.

2.2 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian Deskriptif dan Asosiatif. Pendekatan yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif yang melibatkan analisis data dengan menggunakan alat statistik untuk menghasilkan data dalam bentuk angka-angka.

2.3 Unit Analisis

Unit Analisis adalah suatu unit yang akan digunakan untuk menjelaskan atau menjabarkan karakteristik dari kumpulan objek yang lebih besar lagi [5].

2.4 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan pada Hotel Ibis Budget Bandung Asia Afrika.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah probability sampling dengan kategori sampling jenuh. Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan, sampling jenuh merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 orang karyawan pada Hotel Ibis Budget Bandung Asia Afrika.

2.5 Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang dimanfaatkan adalah data primer, yaitu informasi yang pertama kali dikumpulkan oleh peneliti terkait dengan variabel yang menjadi fokus utama penelitian. Untuk menggali tanggapan dari responden, peneliti menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya, di mana responden disediakan dengan pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat mereka. Kuesioner menerapkan format tertutup, yang berarti responden diminta untuk memilih salah satu dari jawaban yang telah disiapkan oleh peneliti

2.6 Operasionalisasi Variabel

Operasional adalah pengklarifikasian konkret atau penjabaran yang spesifik dari konsep atau konstruk yang akan diukur. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel, yaitu satu variabel dependen dan dua variabel independen, yang diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel *independen*. Pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan pada Hotel Ibis Budget Bandung Asia Afrika.

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*Independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable *dependent*. Variabel bebas yang digunakan yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada Hotel Ibis Budget Bandung Asia Afrika.

2.7 Uji Validitas

Validitas merupakan konsep empiris yang mengindikasikan sejauh mana sebuah pengukuran mencerminkan makna sebenarnya dari konsep yang sedang diselidiki. Validitas adalah aspek yang bersifat abstrak atau sulit diukur secara langsung. Suatu instrumen yang valid menunjukkan bahwa alat pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data memiliki keabsahan. Keabsahan ini mengindikasikan bahwa instrumen tersebut dapat efektif digunakan untuk mengukur hal yang sedang diteliti..

2.8 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan evaluasi atas sejauh mana instrumen penelitian menunjukkan tingkat konsistensi, akurasi, atau ketepatan. Untuk mengukur konsistensi internal, metode yang akan digunakan adalah Cronbach's alpha..

2.9 Metode Analisis Data

2.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan informasi terkait perhitungan-perhitungan untuk melihat pola atau karakteristik data serta mendeteksi ketidakwajaran respon dalam menjawab kuesioner dan untuk meringkas hasil-hasil penelitian dalam bentuk tabel atau secara variabel untuk membantu pemakai memahami apa yang telah dihasilkan dari. Dikarenakan data responden berjumlah 30 responden, maka rentang skornya adalah :

$$R = \frac{(5 \times 30) - (1 \times 30)}{5} = 24$$

Berdasarkan rentang tersebut klasifikasi nilai bobot standar adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Nilai Bobot Standar

Nilai Bobot	Kategori
30 – 53	Sangat Buruk
54 – 77	Buruk
78 – 101	Cukup Baik
102 – 125	Baik
126 – 149	Sangat Baik

2.9.2 Analisis Asosiatif

Asosiatif adalah suatu bentuk fenomena yang menunjukkan adanya hubungan antara dua variabel atau lebih.

2.9.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah sampel berasal dari populasi yang mengikuti distribusi normal atau untuk mengkonfirmasi keberadaan distribusi normal dalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini, metode Kolmogorov-Smirnov yang tersedia dalam perangkat lunak SPSS digunakan. Terdapat kriteria berikut untuk membuat keputusan:

- a. Jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 5%, maka dapat disimpulkan bahwa residu memiliki distribusi yang normal.
- b. Jika nilai sig lebih kecil dari 5%, maka dapat disimpulkan bahwa residu tidak memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas mencerminkan hubungan linear yang kuat atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang sangat kuat atau mendekati sempurna antara variabel independennya. Pengujian multikolinieritas melibatkan penilaian terhadap nilai Tolerance dan Inflation Factor, serta nilai VIF dalam model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1, maka dapat dianggap bahwa multikolinieritas tidak terjadi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah ketidaksetaraan dalam variansi residu di dalam model regresi pada berbagai observasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas, yang berarti bahwa jika titik-titik dalam grafik menyebar secara merata di atas dan di bawah sumbu angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dalam model regresi dapat mengakibatkan penaksir yang digunakan menjadi tidak efisien dan juga dapat memengaruhi deviasi standar koefisien regresi, yang pada gilirannya dapat menghasilkan indikasi yang keliru. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan memeriksa kurva heteroskedastisitas atau diagram pencar, dengan prinsip sebagai berikut:

- a) Jika titik-titik terikat menyebar secara acak membentuk pola tertentu yang beraturan (bergelombang), melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas.

b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar baik dibawah atau diatas 0 pada sumbu Y maka hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Model pengujian yang sering digunakan adalah uji Durbin-Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- Jika d berada di antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- Jika d berada di antara dL dan dU atau diantara $(4-dL)$ dan $(4-dU)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

2.9.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengeksplorasi keterkaitan antara suatu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Tujuannya adalah untuk memahami dampak dari dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen secara bersama-sama, yang tercermin dalam koefisien regresi (b_1). Persamaan regresi ini dijelaskan oleh rumus berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

2.9.5 Koefisien Determinasi (R^2)

R-Square (R^2) atau koefisien determinasi merupakan proporsi variabelitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistic. Tujuan koefisien Determinasi adalah untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas (X) terhadap varians (naik-turunnya) variabel Y dari persamaan regresi tersebut. Nilai koefisien determinan diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil (mendekati 0) berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen (profitabilitas) amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi ganda (R^2) besarnya antara $0 < R^2 < 1$.

$$D = r^2 \cdot 100\%$$

1. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh dari masing-masing sub-variabel, yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, secara terpisah terhadap Kinerja Karyawan. Perhitungannya dapat ditemukan dengan mengalikan nilai koefisien beta yang telah distandardisasi dengan korelasi (zero order). Hal ini merujuk kepada hasil

perhitungan yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial adalah sebagai berikut:

$$KD = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$$

2. Koefisien Determinasi Simultan

Uji Koefisien determinasi simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara parsial dan simultan. Kemudian rumus yang digunakan dalam koefisien determinasi simultan adalah sebagai berikut :

$$Kd_{1,2} = f_{y_{1,2}} \times 100\%$$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden melalui penyebaran kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah 30 karyawan di Hotel Ibis Budget Bandung Asia Afrika. Berikut gambaran mengenai identitas responden.

1. Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, karakteristik responden dibagi menjadi lima kelompok seperti tabel di bawah ini :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	16 – 25 Tahun	6	20%
2	26 – 35 Tahun	12	40%
3	36 – 50 Tahun	12	40%
4	> 50 Tahun	0	0%
Total		30	100%

Berdasarkan tabel 3 karakteristik responden berdasarkan usia, menunjukkan bahwa responden dengan rentang usia 16 – 25 tahun berjumlah 6 orang (20%), responden dengan rentang usia 26 – 35 tahun berjumlah 12 orang (40%), responden dengan rentang usia 36 – 50 tahun berjumlah 12 orang (40%), dan tidak ada responden dengan rentang usia > 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 26 – 35 tahun dan 36 – 50 tahun.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden dibagi menjadi dua kelompok seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki – Laki	22	73,3 %
2	Perempuan	8	26,7 %
Total		30	100%

Berdasarkan tabel 4 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki – laki berjumlah 22 orang (73,3%), dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang (26,7%).

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Pendidikan, karakteristik responden dibagi menjadi empat kelompok seperti tabel di bawah ini :

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA/SMK	20	66,7%
4	Perguruan Tinggi	10	33,3%
Total		30	100%

Berdasarkan tabel 5 karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir responden, menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan dari lulusan SMA/SMK sebanyak 20 orang (66,7%), dan responden yang berpendidikan dari lulusan perguruan tinggi sebanyak 10 orang (33,3%). Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berpendidikan lulusan dari SMA/SMK.

3.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

1. Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Uji validitas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X₁). Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ditunjukkan berdasarkan tabel di bawah ini :

Tabel 6. Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Item Pertanyaan	r hitung	r kritis	Keterangan
X1.1	0,756	0,3	Valid
X1.2	0,661	0,3	Valid
X1.3	0,676	0,3	Valid
X1.4	0,818	0,3	Valid
X1.5	0,763	0,3	Valid
X1.6	0,787	0,3	Valid
X1.7	0,744	0,3	Valid

X1.8	0,880	0,3	Valid
X1.9	0,598	0,3	Valid
X1.10	0,772	0,3	Valid

Berdasarkan pada tabel 6 di atas, dapat dijelaskan bahwa semua nilai r -hitung berada di atas r -kritis yaitu di atas 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa tiap butir pertanyaan pada semua variabel disiplin kerja termasuk kategori valid karena di atas nilai r -kritis.

2. Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Uji validitas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X₂). Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ditunjukkan berdasarkan tabel di bawah ini :

Tabel 7. Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Item Pertanyaan	r hitung	r kritis	Keterangan
X2.1	0,651	0,3	Valid
X2.2	0,585	0,3	Valid
X2.3	0,450	0,3	Valid
X2.4	0,708	0,3	Valid
X2.5	0,678	0,3	Valid
X2.6	0,735	0,3	Valid
X2.7	0,708	0,3	Valid
X2.8	0,559	0,3	Valid
X2.9	0,652	0,3	Valid
X2.10	0,304	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dijelaskan bahwa semua nilai r -hitung berada di atas r -kritis yaitu 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa tiap butir pertanyaan pada semua variabel motivasi kerja termasuk kategori valid karena di atas nilai r -kritis.

3. Uji Validitas Kinerja (Y)

Uji validitas dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ditunjukkan berdasarkan tabel di bawah ini :

Tabel 8. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r kritis	Keterangan
Y.1	0,687	0,3	Valid
Y.2	0,875	0,3	Valid
Y.3	0,844	0,3	Valid
Y.4	0,757	0,3	Valid
Y.5	0,894	0,3	Valid
Y.6	0,808	0,3	Valid
Y.7	0,670	0,3	Valid
Y.8	0,811	0,3	Valid

Y.9	0,707	0,3	Valid
Y.10	0,776	0,3	Valid
Y.11	0,787	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dijelaskan bahwa semua nilai *r*-hitung berada di atas *r*-kritis yaitu 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa tiap butir pertanyaan pada semua variabel kinerja karyawan termasuk kategori valid karena di atas nilai *r*-kritis.

3.1.2 Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_1)

Hasil uji reliabilitas disiplin kerja (X_1) ini ditunjukkan berdasarkan tabel sebagai berikut :

Tabel 9. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja	0,893	10
Motivasi Kerja	0,778	10
Kinerja Karyawan	0,935	11

Dari tabel 9 hasil uji reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja, dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah 0,893, yang lebih besar dari 0.6. Ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dapat dikategorikan sebagai memiliki reliabilitas yang baik. Demikian pula, hasil uji reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah 0,778, yang juga lebih besar dari 0.6. Ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi Kerja dapat dianggap reliabel. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan mengungkapkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,935, yang juga melebihi 0.6. Dengan demikian, variabel Kinerja Karyawan dapat dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

3.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam pengambilan keputusan uji normalitas bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*),

- a) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b) Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 10. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000

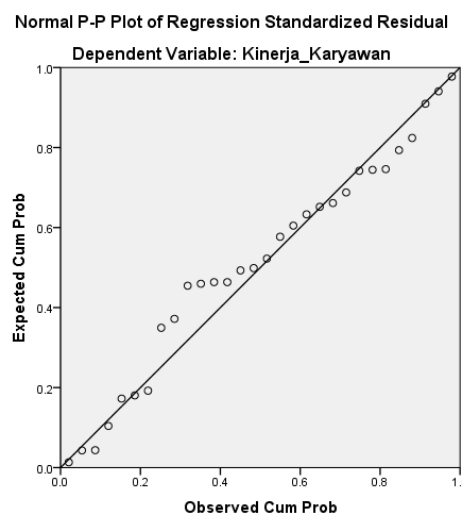
	Std. Deviation	2,54660830
Most Extreme Differences	Absolute	,153
	Positive	,080
	Negative	-,153
Test Statistic		,153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan (Sig) pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh dengan angka sebesar 0,071. Menurut ketentuan jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* di atas alpha 0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode gambar normal *Probability Plots* dalam SPSS. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Uji Normalitas Data Plots

Pada gambar 1 di atas menunjukkan bahwa titik penyebaran data ada pada disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis yang menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Sebuah model regresi yang efektif seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai *tolerance* adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b) Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b) Jika nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

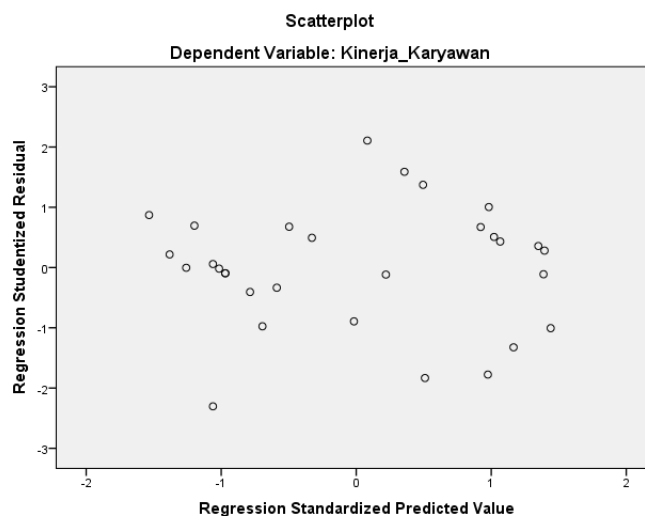
Tabel 11. Uji Multikolinearitas Menggunakan Metode Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin_Kerja	,713	1,402
	Motivasi_Kerja	,713	1,402

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang terdokumentasikan dalam tabel 12 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disarankan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat indikasi adanya multikolinearitas di antara variabel independen..

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada gambar 2 di atas pada bagian diagram *scatterplot* terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4. Uji Autokorelasi

Dalam penelitian ini, deteksi keberadaan atau ketiadaan autokorelasi dilakukan dengan memanfaatkan uji Durbin Watson (DW Test). Anda dapat merujuk pada nilai DW Test yang terdokumentasi dalam tabel Model Summary berikut untuk mengevaluasi autokorelasi:

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	,736	,717	2,63924	1,740

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil dari tabel 13 dan perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,740. Sementara nilai dU yang muncul pada tabel, dengan jumlah data (n) sebanyak 30 orang dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2, adalah sebesar 1,567. Kemudian, nilai 4-dU adalah sebesar 2,433. Karena nilai Durbin Watson berada di antara dU dan 4-dU, yakni $1,567 < 1,740 < 2,433$, dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi yang terjadi, dan data ini dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

4. KESIMPULAN

Rendemen arang dari proses pengarangan atau karbonisasi serbuk kayu jati baru adalah sekitar 37,30%, sedangkan untuk kayu jati lam adalah sekitar 40,70%. Hasil pengujian laboratorium terhadap pembuatan briket arang yang ditambahkan bahan penyala secara umum menunjukkan hasil yang sangat baik. Beberapa parameter yang diuji melebihi standar SNI, seperti nilai kalor yang berkisar antara 7970,668 hingga 8291,831 kalori per gram, kadar volatile matter sebesar 9,957%, kadar abu berkisar antara 1,7% hingga 7,855%, dan kerapatan atau berat jenis yang berkisar antara 0,463 hingga 0,595 gram per sentimeter kubik. Selain itu, hasil pengujian laboratorium menunjukkan bahwa briket arang yang dibuat akan habis terbakar dalam rentang waktu antara 22 hingga 32 menit, dan waktu penyalaan awal untuk briket arang yang ditambahkan bahan penyala adalah antara 15 hingga 21 detik.

REFERENSI

[1] Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- [2] Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- [3] Abdullah, M. (2018). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [4] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Soedibjo, B. S. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. STIE-STM IK PASIM.
- [6] Widana & Muliani. (2020). *Uji Persyaratan Analisis (T. Fiktorius, Ed)*. Lumajang: KLIK MEDIA.
- [7] Basuki, A. T. (2014). *Penggunaan SPSS Dalam Statistik*. Sleman: Danisa Media. Diambil Dari https://Www.Academia.Edu/40462061/Penggunaan_Spss_Dalam_Statistik_Agus_Tri_Basuki_Penerbit_Danisa_Media.
- [8] Priyatno, Dwi. 2014. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan Spss*. Yogyakarta: Mediakom.