

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ADI JAYA MANDIRI

Endah Budiastuti^a, Faisal Akbar^b, Evi Novita^c

^aProgram Studi Manajemen, STIE Cirebon, endahbudiastuti30@gmail.com

^bProgram Studi Manajemen, STIE Cirebon, Faisal.akbar@stiecirebon.ac.id

^cProgram Studi Manajemen, STIE Cirebon, Evinovita2017@gmail.com

Abstrack

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at CV. Adi Jaya independent. The type of research used in this study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The type of data used is primary data obtained through a questionnaire using SPSS for Windows version 17 and observation. Secondary data obtained from company data as well as several books and journals that can be accounted for. The sample in the study was 30 respondents using saturated sampling technique. The results of this study based on the value of R Square indicate that the influence of work discipline and work motivation on the performance of employees of CV. Adi Jaya Mandiri at 0.816 or 81.6%. Which means that the variables of work discipline and work motivation in this study contributed 81.6% to performance. While the remaining 18.4% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Adi Jaya mandiri. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuisioner dengan menggunakan SPSS untuk Windows versi 17 dan observasi. Data sekunder yang diperoleh dari data perusahaan serta beberapa buku dan jurnal yang dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian adalah sebanyak 30 responden menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini berdasarkan nilai *R Square* mengindikasikan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Adi Jaya Mandiri sebesar 0.816 atau 81,6%. Yang berarti variabel disiplin kerja dan motivasi kerja yang terdapat dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 81,6% terhadap kinerja. Sedangkan sisanya 18,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan kespesialisasian menangani koneksi dan bagian dari angkatan kerja untuk secara memadai dan efektif membantu mencapai tujuan organisasi, pekerja dan masyarakat (Hasibuan 2019).

SDM adalah perwakilan yang siap, cakap dan siap dalam mencapai tujuan asosiasi. Sebagaimana diungkapkan bahwa pengukuran prinsip dari sisi aset adalah komitmennya terhadap asosiasi, sedangkan elemen penting orang adalah perlakuan komitmen terhadapnya yang dengan demikian akan memutuskan kualitas dan kapasitas hidupnya (Sutrisno 2019).

Ndraha mengungkapkan bahwa SDM kedudukan tertinggi adalah SDM yang dapat membuat nilai serupa serta kualitas generatif-inventif yang serius memanfaatkan energi yang paling penting, misalnya, pengetahuan, inventif dan imaginatio. Pada titik ini tidak hanya memanfaatkan energi kasar, seperti bahan kasar, tanah, air, tenaga otot, dll (Sutrisno 2019).

Dengan berpegang teguh pada definisi di atas, kita harus memahami bahwa SDM harus diuraikan sebagai sumber kekuatan yang diperoleh dari individu yang dapat digunakan oleh asosiasi. Untuk berubah

menjadi kekuatan, SDM harus ditingkatkan kualitas dan kemampuannya.

Manajemen itu seharusnya memiliki komitmen untuk membangun perilaku pekerjanya. Para eksekutif atau manajemen SDM juga memiliki tugas untuk membuat gambaran yang terbaik untuk organisasi dan pekerja. Eksekusi besar adalah eksekusi yang ideal, yaitu eksekusi yang memenuhi pedoman hierarkis dan mendukung pencapaian tujuan otoritatif. Asosiasi yang layak adalah asosiasi yang berusaha untuk meningkatkan kemampuan SDM-nya, karena itu merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pekerja.

Pekerja adalah sumber daya utama organisasi yang menjadi penggerak dari setiap tindakan otoritatif. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan dan membina organisasi dengan mengarahkan berbagai cara yang dikoordinasikan dalam program peningkatan eksekusi pekerja. Agar bisa menyentuh kemajuan dan tujuan yang sudah ditetapkan, asosiasi atau organisasi haruslah mempersiapkan pekerjaannya agar disiplin dalam bekerja.

Ketertiban merupakan salah satu cara yang diambil sebuah asosiasi, untuk tercapainya tujuan maka dibutuhkannya sebuah cara, dan cara yang sukses yaitu dengan membuat aturan. Walaupun aturan tersebut tidak menjamin tercapainya sebuah tujuan. Kepastian itu tercermin dalam berbagai pendekatan dan strategi, termasuk dalam hal apa pun, mengelola perspektif dan praktik pekerja.

Selain itu, untuk menjamin tujuan tercapai dan standar disiplin dilakukan, penting untuk memikirkan asumsi, misalnya, memberikan inspirasi. Inspirasi yang dimaksud ialah hal yang dapat memberikan rasa semangat pada pekerja, contohnya memberikan remunerasi, bantuan moral, disiplin manakala pekerja melakukan kesalahan, dll. Akan sulit untuk mengeksekusi disiplin kerja jika fondasi tidak ada, dan bagi orang-orang kerangka kerja yang dimaksud adalah peningkatan luar yang dapat menghasilkan motivasi pada diri sendiri (Wahyudi 2019).

Situasi CV. Adi Jaya Mandiri sebagai salah satu organisasi yang ditempati dengan lingkungan pedagang ikan beku dan impor yang didirikan sejak

2009, pekerja yang saat ini bekerja di CV. Adi Jaya Mandiri perlu meningkatkan kemampuan halus para pekerja yang seharusnya dimiliki, misalnya kapasitas untuk memberikan, berpartisipasi, bersikap mudah, gigih, dan yakin tentang melakukan tugas yang diikuti oleh sikap kerja yang disiplin sehingga presentasi pekerja dalam organisasi dapat diselesaikan dengan ideal.

Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari berkurangnya kehadiran karyawan, karena semakin banyak karyawan yang tidak hadir maka proses bongkar muat produk akan menjadi lebih lama, mengakibatkan pada kualitas kemasan ikan (kardus rusak, kardus sobek, ikan cair) hal ini mengakibatkan ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas.

Disiplin merupakan sesuatu yang harus terus dijaga dan ditingkatkan sehingga pekerja bekerja dengan penuh ketertiban dan tugas sesuai kewajiban yang diberikan oleh organisasi. CV. Adi Jaya Mandiri memiliki 30 pekerja. mengenai isu-isu yang diidentifikasi menyangkut disiplin dan kinerja yang saat ini ada pada CV. Adi Jaya Mandiri yang harus diperhatikan ialah tentang disiplin karyawan terhadap kehadiran kerja serta disiplin waktu kerja. Tidak adanya absensi harian yang memadai membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran karyawan.

Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada karyawan CV. Adi Jaya Mandiri. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ADI JAYA MANDIRI”**.

2. Kerangka Teori

Kinerja karyawan merupakan konsekuensi dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melakukan kewajibannya sesuai tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, A 2017).

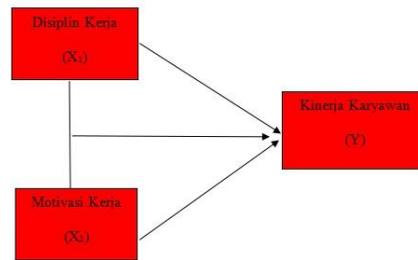
Sebagaimana ditunjukkan Pratiwi (2020) dalam (Widodo 2015) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil untuk pelaksanaan penugasan tertentu. Simanjuntak juga mencirikan presentasi seseorang sebagai tingkat prestasi atau pekerjaan seseorang dari tujuan yang harus dijalankan dalam jangka waktu tertentu. Dari sebagian pemahaman ini cenderung disangkakan bahwa presentasi adalah hasil dan perilaku kerja yang disampaikan oleh perwakilan sesuai pekerjaannya dalam asosiasi pada periode tertentu

Disiplin adalah disposisi keinginan dan kesiapan seseorang untuk mematuhi dan tunduk pada standar pedoman yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno 2019).

Inspirasi pekerjaan sebagai inspirasi bagi seseorang untuk membuat komitmen terbaik terhadap pencapaian asosiasi untuk mencapai tujuannya, dengan perjanjian bahwa pencapaian tujuan otoritatif menyiratkan mencapai tujuan individu dari asosiasi yang bersangkutan (Siagian, S 2018).

Menurut Sulaeman (2019) Radig (1998), Soegiri (2004) dalam Antoni (2006) mengusulkan agar memberikan penghiburan sebagai jenis inspirasi, sangat penting untuk memperluas antusiasme kerja perwakilan demi mencapai hasil yang ideal oleh para eksekutif dan pekerja itu sendiri. Hubungan inspirasi, antusiasme dan hasil yang ideal memiliki struktur lurus dalam perasaan memberikan inspirasi kerja yang besar, maka, pada saat itu energi kerja pekerja akan memperluas hasil kerja dan pemenuhan pekerjaan.

Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan, maka dapat di kembangkan kerangka pemikiran tentang variabel yang berpengaruh terhadap terjadinya kinerja karyawan, adapun model kerangka pemikiran adalah sebagai berikut :



Menggambarkan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Variabel independen pada kerangka teoritik diatas adalah disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja karyawan (Y).

3. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya adalah metode logis untuk memperoleh informasi dengan alasan dan nilai tertentu (Sugiyono 2018). Teknik yang digunakan adalah strategi penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diuraikan sebagai teknik eksplorasi tergantung pada cara berpikir positivisme, digunakan untuk menyelidiki sampel ataupun populasi tertentu, bermacam-macam informasi yang menggunakan instrumen penelitian, kuantitatif/ *statistical data analysis*, dengan rencana untuk menguji teori yang telah ditetapkan (Sugiyono 2018).

Strategi atau metode deskriptif yang berguna untuk mengetahui variabel mandiri, baik hanya pada setidaknya satu faktor (faktor independen atau faktor bebas) tanpa membuat pemeriksaan dan mencari asosiasi dengan faktor atau variabel yang berbeda (Sugiyono 2018).

Metode penelitian yang deskriptif ini diharapkan dapat menggambarkan karakter variabel-variabel yang akan diperiksa oleh penulis.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dimungkinkan dalam berbagai cara dan sumber yang berbeda

(Sugiyono 2018). Dalam mengumpulkan informasi atau data penulis menggunakan beberapa teknik atau metode, diantaranya:

a. Studi Pustaka (*Library Research*)

Metode pengumpulan data yang diambil dari buku, literatur dan sumber yang berbeda yang memiliki koneksi ke masalah yang terkonsentrasi untuk menambahkan beberapa informasi yang harus dijelaskan dan akan digunakan sebagai premis hipotesis atau landasan teori sebagai bantuan teoritis dalam masalah yang diangkat penulis.

b. Kuesioner (*Questioner*)

Survei atau kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan banyak pertanyaan atau penjelasan yang telah disusun lalu dibagikan kepada responden untuk isi (Sugiyono 2018).

c. Observasi

Observasi atau persepsi adalah prosedur pengumpulan informasi dengan memperhatikan atau mengeksplorasi secara hati-hati dan lugas di lokasi penelitian, untuk menemukan kondisi yang terjadi atau menunjukkan legitimasi rencana eksplorasi yang sedang diarahkan.

5. Teknik Analisis Data

5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan atau ketidak validan dari hasil survei. Sebuah survei atau kuosioner seharusnya valid jika pernyataan pada survei dapat mengungkap sesuatu yang akan diperkirakan oleh survei. Jika pada suatu pengukuran r-hitung lebih besar dari pada r-table serta nilainya positif maka hal atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali 2016).

5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang dapat dipercaya. Instrumen reliabel adalah instrumen yang ketika digunakan pada kesempatan yang berbeda untuk mengukur artikel serupa, akan memberikan informasi serupa. Dengan memanfaatkan program SPSS

dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan model *Croncbach Alpha* senilai $> 0,70$ (Ghozali 2016).

5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan instrument dalam sebuah penelitian kuantitatif yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah data yang kita punya sudah berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang layak adalah model yang memiliki distribusi normal atau dekat dengan normal. Distribusi yang normal biasanya akan membuat gambar garis lurus diagonal. Pada distribusi yang datanya normal akan membentuk titik-titik yang mengikuti garis diagonal yang ada (Ghozali 2016). penelitian ini memanfaatkan teknik atau metode *Normality Probability Plots* menggunakan *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 17 for *Windows*.

5.4 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas berarti untuk menguji apakah model regresi ditemukan memiliki hubungan antara variabel bebas (otonom). Pengujian multikolinearitas adalah tes yang tujuannya ingin melihat apakah dalam model regresi dalam penelitan memiliki hubungan diantara variabel bebasnya. Jika dampak dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan variabel yang tinggi dalam sampel, maka hal ini menyiratkan bahwa standar eror sangat besar. Karenanya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai sedikit dari t-table. Ini menunjukkan kurangnya koneksi langsung atau hubungan linear antara variabel bebas (otonom) yang dipengaruhi oleh variabel terikat (Ghozali 2016).

5.5 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini, pemeriksaan terhadap datanya menggunakan analisis

regresi berganda karena banyaknya variabel yang digunakan yaitu lebih dari dua variabel, yaitu diantaranya Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan(Y). maka, didapatkan untuk analisis regresi berganda ini memiliki persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ (Sugiyono 2018).}$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien
- X1 = Variabel bebas 1 (Disiplin Kerja)
- X2 = Variabel bebas 2 (Motivasi Kerja)
- Y = Kinerja Karyawan

5.6 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar dampak atau pengaruh variabel bebas khususnya Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Kerja (Y). Koefisien determinasi digunakan untuk memutuskan tingkat perubahan atau persentase variabel terikat yang dibawa atau disebabkan oleh variabel bebas (Sujarweni 2015).

R² yang lebih besar, artinya semakin tinggi tingkat perubahan variabel terikat yang dibawa oleh variabel bebas. Sementara pada R² yang semakin sederhana, maka tingkat perubahan variabel terikat yang dibawa oleh variabel bebas akan lebih rendah.

5.7 Uji Parsial (Uji t)

Tes ini digunakan untuk memutuskan arti dari dampak atau pengaruh variabel bebas pada variabel terikat secara tunggal atau masing-masing. Arti dari dampak atau pengaruh ini dapat dinilai dengan melihat antara nilai t-tabel dan nilai t-hitung. Pada t-hitung >t-tabel memiliki arti variabel X berpengaruh terhadap Y dan jika t-hitung<t-tabel maka tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y (Sudjana 2016).

5.8 Uji Simultan (Uji f)

Tes ini digunakan untuk memutuskan dampak variabel bebas terhadap variabel terikat bersama-sama pada penelitian. Di mana f-

hitung>f-tabel, maka, pada saat itu Ha mengakui atau bersama-sama variabel bebas (X) dapat menggambarkan variabel terikat (Y). Secara bergantian pada kesempatan f-hitung<f-tabel, maka, H0 diakui atau bersama-sama variabel bebas (X) tidak berdampak pada variabel terikat. Untuk melihat dampak besar atau tidak secara bersama-sama variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) menggunakan probability atau kemungkinan 5% (= 0,05 (Sudjana 2016).

6. Hasil dan Pembahasan Penelitian

6.1 Uji Validitas

Sebagaimana yang telah direncanakan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini ada 30 orang, dan untuk mencari nilai r-tabel menggunakan rumus $df = n - k$. K merupakan variabel bebas dan terikat. Jadi $df = 30 - 3 = 27$ dengan taraf signifikan 5%, maka r-tabel 0,3673:

Jika r-hitung $\geq 0,3673$ maka item tersebut dinyatakan valid

Jika r-hitung $\leq 0,3673$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid

Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan, penulis melakukan uji kuesioner dengan paket software SPSS Ver.17 dengan uji validitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Didapat hasil dari uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 6.1 Hasil Uji korelasi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Inter-Item Correlation Matrix						
	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	Jumlah_Skor
VAR1	1.000	.336	.420	.470	.432	.607
VAR2	.336	1.000	.887	.580	.630	.820
VAR3	.420	.887	1.000	.864	.910	.967
VAR4	.470	.580	.864	1.000	.978	.918
VAR5	.432	.630	.910	.978	1.000	.931
Jumlah_Skor	.607	.820	.967	.918	.931	1.000

Sumber : Data Primer diolah (SPSS17), 2020

Tabel 6.2 Hasil Uji korelasi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Inter-Item Correlation Matrix									
	var1	var2	var3	var4	var5	var6	var7	var8	Total_Score
var1	1.000	1.000	.749	1.000	.749	.749	1.000	1.000	.975
var2	1.000	1.000	.749	1.000	.749	.749	1.000	1.000	.975
var3	.749	.749	1.000	.749	1.000	1.000	.749	.749	.877
var4	1.000	1.000	.749	1.000	.749	.749	1.000	1.000	.975
var5	.749	.749	1.000	.749	1.000	1.000	.749	.749	.877
var6	.749	.749	1.000	.749	1.000	1.000	.749	.749	.877
var7	1.000	1.000	.749	1.000	.749	.749	1.000	1.000	.975
var8	1.000	1.000	.749	1.000	.749	.749	1.000	1.000	.975
Total_Score	.975	.975	.877	.975	.877	.877	.975	.975	1.000

Sumber : Data Primer diolah (SPSS17), 2020

Tabel 6.3 Hasil Uji korelasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Inter-Item Correlation Matrix						
	var1	var2	var3	var4	var5	Total_Score
var1	1.000	.828	.870	.828	.397	.868
var2	.828	1.000	.951	1.000	.510	.976
var3	.870	.951	1.000	.951	.536	.967
var4	.828	1.000	.951	1.000	.510	.976
var5	.397	.510	.536	.510	1.000	.653
Total_Score	.868	.976	.967	.976	.653	1.000

Sumber : Data Primer diolah (SPSS17), 2020

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 6.1, 6.2 dan 6.3 untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa nilai r-hitung lebih dari nilai r-tabel 0,3673, maka semua pernyataan tersebut dikatakan *valid*.

6.2 Uji Reliabilitas

Untuk dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan program SPSS Versi 17. Jika Cronbach Alpha > 0,70, maka instrument itu dinyatakan realibel. Berikut hasil uji reliabilitas.

Tabel 6.4 Hasil Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.813	.938	5

Sumber : Data Primer diolah (SPSS17), 2020

Tabel 6.5 Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.800	.985	8

Sumber : Data Primer diolah (SPSS17), 2020

Tabel 6.6 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.821	.957	5

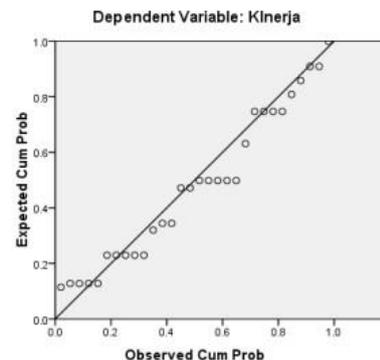
Sumber : Data Primer diolah (SPSS17), 2020

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 6.4 Disiplin Kerja (X1), 6.5 Motivasi Kerja (X2) dan 6.6 Kinerja Karyawan diperoleh nilai Cronbach Alpha > 0,70 artinya semua pernyataan dalam ketiga variabel tersebut dinyatakan *reliable*.

6.3 Uji Normalitas

Tes atau uji normalitas diarahkan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel yang digunakan memiliki berdistribusi normal atau sebaliknya. Model regresi yang layak yaitu berdistribusi normal. Hasil tes normalitas menggunakan *Normality Probability Plots* dengan uji melalui SPSS varian 17 untuk Windows, maka hasil yang diperoleh:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 6.1 Uji Normalitas P-P Plot

Berdasarkan output grafik pada gambar 6.1 Didapati hasil dari pangujian tersebut bahwa data berdistribusi normal,

hal itu bisa di buktikan dengan gambar normal P-P Plot of Regression Standardized Residual dimana titik-titiknya selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Makadari itu dapat disimpulkan oleh penulis bahawa data pada penelitian ini normal dan dalam analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini terpenuhi.

6.4 Uji Multikolinieritas

Tabel 6.7 Tabel Koefisien Regresi Interkorelasi

Correlations				
		Kinerja	Disiplin	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.900	.589
	Disiplin	.900	1.000	.580
	Motivasi	.589	.580	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Disiplin	.000	.	.000
	Motivasi	.000	.000	.
N	Kinerja	30	30	30
	Disiplin	30	30	30
	Motivasi	30	30	30

Sumber : Data Primer diolah (SPSS17), 2020

Pada tabel 6.7 menunjukkan hasil analisis interkorelasi antara variabel bebas yang ditandai dengan nilai koefisien pearson. Hasil korelasi antara variabel bebas disiplin kerja (X1) dengan motivasi kerja (X2) adalah sebesar r = 0,580. Karena nilai 0,580 kurang dari 0,8 maka gejala multikolinieritas tidak terdeteksi.

6.5 Analisis Regresi Berganda

Tabel 6.8 Tabel Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.608	2.124		1.699	.101
	Disiplin	.851	.103	.841	8.292	.000
	Motivasi	.069	.069	.101	.998	.327

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah (SPSS17), 2020

Berdasarkan tabel 6.8 dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b X1 + b X2$$

$$Y = 3,608 + 0,851X + 0,069 X$$

$$Y = 3,608 + 1,541 X$$

Dengan model persamaan regresi berganda tersebut, dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 3,608, artinya bila variabel yang diteliti disiplin dan motivasi kerja karyawan bernilai 0 maka kinerja karyawan akan bernilai 3,608. Koefesien regresi pada disiplin dan motivasi (X) bernilai sebesar 1,541, dengan artian apabila variabel disiplin dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,541 dengan asumsi nilai pada varibel lain tetap.

6.6 Koefisien Determinasi

Tabel 6.9 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.903 ^a	.816	.802	1.35930	.816	59.826	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

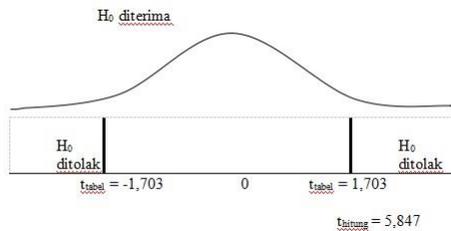
Sumber : Data Primer diolah (SPSS17), 2020

Dari hasil analisis yang sudah dilakukan didapati bahwa Tabel 6.9 memiliki R Square (R²) sebesar 0.816 atau 81,6%. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja yang terdapat dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 81,6% terhadap kinerja. Dan kemudian untuk sisanya senilai 18,4% diakibatkan oleh variabel lain yang mana tidak ada didalam penelitian ini.

6.7 Uji Parsial (Uji T)

Dari hasil uji spss yang sudah dilakukan didapati angka t-hitung sebesar 9,29 dan nilai signifikasi dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan df2 = (n-k-1) atau 30-2-1 = 27, t-tabel sebesar 1,703
 Ketentuan untuk pengujian: Jika t-hitung ≤ t-tabel jadi H₀ diterima. Jika t-hitung > t-tabel jadi H₀ ditolak
 Ketentuan untuk signifikasi: Jika signifikasi > 0,05 maka H₀ diterima. Jika signifikasi < 0,05 maka H₀ ditolak.

Didapati hasil: Nilai t-hitung >t-tabel (9,29> 1,703) artinya H_0 ditolak dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak, jadi bisa dinyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Adi Jaya Mandiri.



6.8 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6.10 Anova Uji f Simultan

Dari hasil pengolahan yang sudah dilakukan didapati bahwa tabel 6.10 memiliki nilai Sig adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka sesuai dengan dasar keputusan dalam uji f dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Sedangkan untuk mengetahui f-hitung berdasarkan tabel Anova dapat diketahui f-hitung adalah $59,826 > f\text{-Tabel } (3,35)$ maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

6.9 Pembahasan dan Hasil Penelitian

Dari hasil uji hipotesis uji t, nilai t-hitung > t-tabel (9,29> 1,703) artinya H_0 ditolak dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV adi Jaya Mandiri Cirebon.

Setelah melakukan penganalisisan data maka terdapat hasil yang bisa diartikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil

analisis koefisien determinasi dapat di ketahui besarnya R Square (R^2) sebesar 0.816 atau 81,6%. Yang mana hasil tersebut memiliki arti bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja yang terdapat dalam penelitian ini menyumbangkan kontribusi sebesar 81,6% terhadap kinerja. Sedangkan sisanya 18,4% diakibatkan oleh variabel lain yang mana tidak ada didalam penelitian ini.

6.10 Kesimpulan

Dalam bekerja para karyawan sudah melaksanakan disiplin kerja yang diterapkan di lingkungan perusahaan hal ini terlihat dari Penggunaan seragam kerja sesuai jadwal yang telah di tentukan. Namun disisi lain ada beberapa kekurangan yaitu kurangnya tingkat kesadaran karyawan terhadap disiplin waktu kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Didalam menjalankan tugas dan pekerjaannya karyawan pada CV. Adi Jaya Mandiri dapat dikatakan mempunyai motivasi yang sudah baik dalam melaksanakan aktifitas kerja di perusahaan, namun demikian masih perlu lebih ditingkatkan lagi karena dari sistem yang sudah dilaksanakan masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan CV. Adi Jaya Mandiri masih perlu ditingkatkan lagi dengan menggunakan berbagai media dan kebijakan perusahaan melalui program pemberian insentif dan gaji tambahan untuk kesejahteraan karyawan yaitu dengan adanya kompensasi ketika karyawan bekerja di luar jam kerja. Hal tersebut secara langsung atau tidak langsung bisa berdampak terhadap baik tidaknya kinerja karyawan.

Hasil uji R^2 atau bisa disebut R Square memiliki disiplin kerja dan

motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Terlihat bahwa hasil uji R² adalah 0,816 yang mengandung pengertian yaitu terdapat hubungan yang positif sebesar 0,816 atau 81,6% antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel skala likert, maka koefisien yang dihasilkan sebesar 0,816 dimana koefisien tersebut termasuk kategori sangat kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada CV. Adi Jaya Mandiri.

Hasil uji t variabel disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Tampak bahwa hasil uji t yang menghasilkan t hitung sebesar 9,29 kemudian dibandingkan dengan t tabel untuk kesalahan 5% diperoleh t tabel sebesar 1,703. maka dinyatakan bahwa t hitung sebesar 9,29 lebih besar dari t tabel yaitu 1,703 atau jatuh pada daerah penolakan H₀, dengan demikian hipotesis alternatif diterima. Artinya ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa koefisien korelasi antara motivasi dengan kinerja karyawan 0,816 adalah signifikan.

Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,816 atau sebesar 81,6%. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah mencapai 100% - 81,6 % = 18,4%. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja tersebut seperti kepemimpinan dan lain lain.

Daftar Pustaka

- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Edisi Kedelapan.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A, P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, Vina Andita. 2020. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BTPN Syariah, Tbk Cabang Cibingbin Kuningan." *Jurnal Dinamika*, Vol. 6 No. 1.
- Siagian, S, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. 2016. *Metoda Statistika*. Bandung: PT. Tarsito.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. 2015. *Statistik Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulaeman, Eman. 2019. "Pengaruh Stress Kerja, Dukungan Sosial Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU RSUD Gunung Jati Kota Cirebon." *Jurnal Manajemen*, Vol. 2 No. 1.
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahyudi. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 2 No. 3.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

