



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 23222-23230

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Ndikat Usaha Bersama di Jakarta Barat

Amalia Inarah<sup>1</sup>, Endang Sugiarti<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: ameliainrh@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Ndikat Usaha Bersama di Jakarta Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 59 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,7 % dan uji hipotesis diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(7,210 &gt; 2,004)</math>, oleh karena itu <math>H_0</math> di tolak dan <math>H_a</math> di terima. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,8% dan uji hipotesis diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(6,263 &gt; 2,004)</math>, oleh karena itu <math>H_0</math> di tolak dan <math>H_a</math> di terima. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi <math>Y = 27,864 + 0,470X_1 + 0,132X_2</math>. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,1% sedangkan sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> atau <math>(27,056 &gt; 3,16)</math>, maka dapat dinyatakan <math>H_0</math> di tolak dan <math>H_a</math> di terima.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Motivasi , Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;"><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>The purpose of this study is to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance in CV Ndikat Usaha Bersama in West Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used the slovin formula and a sample of 59 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The result of this study is that Motivation has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 47.7% and the hypothesis test is obtained <math>t</math> calculation <math>&gt;</math> <math>t</math> table or <math>(7,210 &gt; 2,004)</math>, therefore <math>H_0</math> is rejected and <math>H_a</math> is accepted. Discipline had a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 40.8% and the hypothesis test was obtained <math>t</math> calculation <math>&gt;</math> <math>t</math> table or <math>(6.263 &gt; 2.004)</math>, therefore <math>H_0</math> was rejected and <math>H_a</math> was accepted. Motivation and work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance with the regression equation <math>Y = 27.864 + 0.470X_1 + 0.132X_2</math>. The value of the</i></p>
<p><b>Keywords:</b> Motivation, Work Discipline, Employee Performance</p>	

---

*determination coefficient was 49.1% while the remaining 50.9% was influenced by other factors. The hypothesis test is obtained with a value of F calculated > F table or (27.056 > 3.16), then it can be declared H<sub>0</sub> rejected and H<sub>a</sub> accepted.*

---

## **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang dominan dalam suatu organisasi dengan berfokus pada unsur sumber daya manusia. Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat penting dalam menunjang pencapaian suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang bertujuan dalam menangani setiap permasalahan yang berhubungan pada ruang lingkup karyawan, pegawai, manajer dan semua tenaga kerja yang bertumpu pada suatu kegiatan organisasi, lembaga ataupun perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan oleh perusahaan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam seluruh organisasi berskala besar maupun kecil, manajemen sumber daya manajemen di pandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses perkembangan organisasi karna pengembangan kualitas layanan akan terealisasi apabila di tunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Tangkilisan dalam Dahlan, Hasim, dan Hamdan, 2017). Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang di miliki oleh perusahaan atau organisasi.

CV Ndikat Usaha Bersama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor, konstruksi, supplier dan engineering. CV Ndikat Usaha Bersama di dirikan oleh Bapak Haro Yanson mulai tahun 2006 berlokasi di Jl. EE Raya No.12, Cengkareng Barat, Jakarta Barat, 11730 dengan badan hukum resmi yang bergerak di bidang penyedia jasa pelayanan teknik dan pengadaan barang. Perusahaan ini juga memiliki banyak rekanan yang berasal dari berbagai lembaga, mulai dari instansi pemerintahan, BUMN, Institusi Pendiidkan sampai dengan Perusahaan dan Personal yang berada di wilayah Jakarta dan sekitarnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu orgniasi atau perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu hal yang di lihat atau di peroleh dari seorang karyawan. Kinerja inividu merupakan cara seorang karyawan dalam meingkatkan dan memberikan pengaruh baik pada perusahaan sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2019:144) definisi kinerja karyawan adalah suatu hasil yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah di berikan kepadanya.

Motivasi kerja merupakan suatu proses kebutuhan yang dapat mendukung seseorang untuk melakukan pekerjaan serta mencapai tujuan tertentu. Tujuan yang berhasil di capai maka akan memberikan kepuasan dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang di harapkan. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, sedangkan seorang karyawan yang memiliki motivasi rendah akan menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang yang berpengaruh terhadap hasil produktivitas karyawan menjadi tidak baik.

Dalam suatu perusahaan banyak hal yang harus di perhatikan kepada karyawan, salah satunya adalah kedisiplinan yang harus dimiliki oleh setiap sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan. Kedisiplinan juga merupakan kunci utama dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu disiplin kerja harus di tetapkan dan di utamakan dalam suatu perusahaan karna dengan kedisiplinan yang kurang baik, perusahaan akan sulit dalam mewujudkan tujuannya sesuai dengan yang telah di tentukan. Menurut Edy Sutrisno (2014:87) “Disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dalam peraturan dan ketetapan perusahaan”. Setiap perusahaan pastinya ingin memiliki karyawan yang dapat bertanggung jawab dalam mengemban tugas-tugasnya sesuai dengan target yang telah di tentukan, selain itu kedisiplinan karyawan dapat mencerminkan sikap tanggung jawab besar yang di miliki oleh masing-masing karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Ndikat Usaha Bersama di Jakarta Barat.

## METODE

Jenis dan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif menggunakan data sebagai bahan utamanya yang di input kedalam penelitian berdasarkan skala statistik atau berupa angka-angka. Menurut Sugiyono (2019:16-17) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Dalam penelitian ini, penulis mengambil tempat di CV. Ndikat Usaha Bersama di Jl. EE Raya No.12, Cengkareng Barat, Jakarta Barat, 11730. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang disajikan dalam penelitian ini adalah 65 orang karyawan CV. Ndikat Usaha Bersama. Penelitian ini menggunakan teknik sampling berupa *nonprobability sampling* yang meliputi sampling jenuh, Hal ini dilakukan penulis sesuai dengan yang dikemukakan oleh Arikunto dalam Sifa (2017) jika jumlah populasi yang ada tidak lebih atau kurang dari 100, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Namun apabila populasinya lebih besar dari 100, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Sehingga dengan demikian dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan penulis yaitu 100% atau seluruh anggota populasi sebanyak 65 orang karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi menjelaskan tingkat kekuatan hubungan suatu variabel independent dengan variabel dependen pada suatu system korelasi ganda, yang di lakukan setelah meneliti dan mengendalikan variabel independent lainnya.

**Tabel 1. Uji Koefisien Korelasi Correlations**

	MOTIVASI	DISIPLIN	KINERJA
Pearson Correlation	1	.827**	.691**
MOTIVASI Sig. (1-tailed)		.000	.000
N	59	59	59
Pearson Correlation	.827**	1	.638**
DISIPLIN Sig. (1-tailed)	.000		.000
N	59	59	59
Pearson Correlation	.691**	.638**	1
KINERJA Sig. (1-tailed)	.000	.000	
N	59	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : data di olah SPSS

Berdasarkan nilai korelasi yang di dapat, maka dapat dinyatakan bahwa : Nilai korelasi motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,827 terdapat pada interval 0,80-1,000 dapat diartikan bahwa hubungan motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai korelasi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,691 terdapat pada interval 0,60-0,799 dapat di artikan bahwa hubungan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) memiliki hubungan yang kuat.

### Regresi Linier Sederhana

**Tabel 2. Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	27.850	5.136		5.422	.000
	MOTIVASI	.631	.087	.691	7.210	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data di olah SPSS

Berdasarkan tabel hasil *output SPSS* di atas memperoleh hasil uji linier sederhana terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebagai berikut:  $Y = 27,850 + 0,631X_1$  Konstanta sebesar 27,850 yang artinya apabila variabel motivasi kerja bernilai nol atau tidak adanya peningkatan, kinerja karyawan dinyatakan tetap memiliki nilai sebesar 27,850. Regresi memiliki nilai  $0,631X_1$  yang artinya apabila variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 (satu) satuan, kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,631 satuan, menyatakan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 3. Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja terhadap Kinerja Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.558	4.528		8.073	.000
DISIPLIN	.394	.063	.638	6.263	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data di olah *SPSS*

Berdasarkan data *output SPSS* memperoleh hasil uji linier sederhana terhadap variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebagai berikut:  $Y = 36,558 + 0,394X_2$  Konstanta sebesar 36,558 yang artinya apabila variabel disiplin kerja bernilai nol atau tidak adanya peningkatan, kinerja karyawan dinyatakan tetap memiliki nilai sebesar 36,558. Regresi memiliki nilai  $0,394X_2$  yang artinya apabila variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 (satu) satuan, kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,394 satuan, menyatakan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.864	5.110		5.453	.000
MOTIVASI	.470	.155	.514	3.038	.004
DISIPLIN	.132	.105	.213	1.259	.213

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data di olah *SPSS*

Berdasarkan tabel output *SPSS* di atas memperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 27,864 + 0,470X_1 + 0,132X_2$$

- 1) Konstanta sebesar 27,864 yang artinya apabila variabel disiplin kerja bernilai nol atau tidak adanya peningkatan, kinerja karyawan dinyatakan tetap memiliki nilai sebesar 27,864.
- 2) Regresi memiliki nilai  $0,470X_1$  yang artinya apabila variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 (satu) satuan, kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,470 satuan, menyatakan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
- 3) Regresi memiliki nilai  $0,132X_2$  yang artinya apabila variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 (satu) satuan, kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,132 satuan, menyatakan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 <sup>a</sup>	.477	.468	4.94043

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel di atas maka di dapatkan besarnya kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ndikat Usaha Bersama di lihat secara parsial pada hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,477 jadi,  $(KD = R^2) \times 100\%$  atau  $0,477 \times 100\% = 47,7\%$  sehingga dapat di simpulkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 47,7% selain itu 52,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tersedia pada penelitian ini.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 <sup>a</sup>	.408	.397	5.25796

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan table di atas dapat di lihat bahwa besarnya kontribusi variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ndikat Usaha Bersama secara parsial terlihat pada hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,408 maka  $(KD = R^2) \times 100$  atau  $0,408 \times 100\% = 40,8\%$  sehingga berkesimpulan bahwa motivasi berpengaruh sebesar 40,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 59,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

**Tabel 7. Koefisien Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 <sup>a</sup>	.491	.473	4.91522

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 7 dapat di lihat bahwa besar kontribusi variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Ndikat Usaha Bersama secara simultan dapat terlihat berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,491 maka  $(KD = R^2) \times 100$  atau  $0,491 \times 100\% = 49,1\%$  sehingga berkesimpulan bahwa motivasi berpengaruh sebesar 49,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 50,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### Uji t

**Tabel 8. Uji t Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.850	5.136		5.422	.000
	MOTIVASI	.631	.087	.691	7.210	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : *Output SPSS 27*

Hasil Output SPSS di atas mendapatkan hasil nilai thitung motivasi kerja sebesar 7,210 > ttabel 2,004 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  di tolak sedangkan  $H_a$  diterima dan menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ndikat Usaha Bersama.

**Tabel 9. Uji t Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.558	4.528		8.073	.000
	DISIPLIN	.394	.063	.638	6.263	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: *Output SPSS 27*

Berdasarkan output SPSS di atas mendapatkan hasil nilai thitung disiplin kerja sebesar 6,263 > ttabel 2,004 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga menyatakan bahwa adanya pengaruh dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ndikat Usaha Bersama.

## Uji F

**Tabel 10. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1307.310	2	653.655	27.056	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1352.928	56	24.159		
	Total	2660.237	58			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN						

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan table 10 diatas memperoleh Fhitung 27,056 > Ftabel 3,16 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ndikat Usaha Bersama.

## Pembahasan Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner variable motivasi kerja, mendapatkan hasil jawaban responden berada pada interval rating skala "Baik". Berdasarkan hal ini maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja yang baik bagi karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menjadi lebih baik. Selain itu, secara keseluruhan instrument-instrumen yang tersedia mampu mempresentasikan hasil dari setiap karyawan. Berdasarkan tabel, rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan "Penggunaan fasilitas secara maksimal sebagai pendukung pekerjaan" dengan nilai 4,4. Rata-rata yang menengah terdapat pada pernyataan "Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dapat memberi motivasi kerja bagi karyawan" dengan nilai 4,3. Sedangkan rata-rata paling rendah terdapat pada pernyataan "pekerjaan yang di lakukan mendapat fasilitas yang baik dan lengkap" selain itu terdapat pada pernyataan "pencapaian yang anda capai melebihi tujuan yang di tentukan" pernyataan lainnya "anda dapat melakukan pekerjaan dengan lebih maksimal" dengan nilai 4,0.

## Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner variable disiplin kerja, mendapatkan hasil jawaban responden berada pada interval rating skala "Baik". Hal ini dapat menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik bagi karyawan dapat memberikan kinerja yang semakin baik pada karyawan. Selain itu, secara keseluruhan instrument-instrumen tersebut mampu mempresentasikan hasil dari setiap karyawan. Berdasarkan tabel, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada beberapa pernyataan di antaranya "Anda memiliki tujuan yang akan di capai dalam pekerjaan anda" ; "Sanksi dan hukuman di berikan tanpa melihat status jabatan" ; "Karyawan yang melanggar peraturan mendapatkan sanksi secara tegas tanpa toleransi" ; "Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya sangat harmonis" dengan nilai 4,3. Sedangkan nilai rata-rata menengah juga terdapat pada beberapa pernyataan, yaitu "Kemampuan yang anda miliki dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya" ; "Pemberian reward di lakukan secara adil sesuai dengan prestasi kerja" ; "Sanksi dan hukuman diberikan tanpa melihat status jabatan sesuai dengan kesepakatan" ; "Pemberian sanksi dan hukuman kepada pelanggar disiplin" ; "Sikap pemimpin yang tegas dalam mengambil keputusan" ; "Pemimpin menjalin hubungan dengan sikap kekeluargaan dengan karyawan" dengan nilai 4,2. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat dalam pernyataan "Upah atau gaji yang anda dapatkan sesuai dengan pekerjaan" dengan nilai 3,9.

## Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner variable kinerja karyawan, mendapatkan hasil jawaban responden berada pada interval rating skala "Baik". Selain itu secara keseluruhan instrument-instrumen tersebut dapat mempresentasikan hasil dari setiap karyawan. Berdasarkan tabel, Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan "Anda memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan yang lebih

baik” dengan nilai 4,5. Sedangkan nilai menengah terdapat 2 pernyataan yaitu “Anda dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan standar Perusahaan” dan “Dalam melakukan pekerjaan anda memiliki inisiatif tanpa harus diperintah” dengan nilai 4,4. Beberapa pernyataan memiliki nilai terendah, yaitu “Tujuan Perusahaan dapat anda capai dengan cermat dan tepat” serta “Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi di luar Perusahaan” dengan nilai 4,1.

### **Pembahasan Verifikatif**

#### **Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil Output SPSS, maka dapat diketahui nilai koefisiensi korelasi variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,827 dengan Tingkat hubungan sangat kuat. Persamaan regresi sederhana variable motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu  $Y = 27,850 + 0,631X_1$  memiliki pengertian apabila variable motivasi kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,631 satuan. Menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 47,7% yang memiliki arti motivasi berpengaruh 47,7% terhadap kinerja karyawan. Nilai uji t variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki  $t_{hitung} 7,210 > t_{tabel} 2,004$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima sehingga menyatakan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada CV Ndikar Usaha Bersama.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil Output SPSS, maka dapat diketahui nilai koefisiensi korelasi variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,691 dengan Tingkat hubungan sangat kuat. Persamaan regresi sederhana variable motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu  $Y = 36,558 + 0,394X_2$  memiliki pengertian apabila variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,394 satuan. Menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 40,8% yang memiliki arti motivasi berpengaruh 40,8% terhadap kinerja karyawan. Nilai uji t variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki  $t_{hitung} 6,263 > t_{tabel} 2,004$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima sehingga menyatakan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada CV Ndikar Usaha Bersama.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil Output SPSS, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi sederhana variable motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu  $Y = 27,864 + 0,470X_1 + 0,394X_2$  memiliki pengertian apabila variable motivasi kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,470 satuan. Menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 49,1% yang memiliki arti motivasi berpengaruh 49,1% terhadap kinerja karyawan. Nilai uji F variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki  $F_{hitung} 27,056 > F_{tabel} 3,16$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima sehingga menyatakan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada CV Ndikar Usaha Bersama.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pada penelitian serta pembahasan data yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, dengan rumusan masalah yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Ndikar Usaha Bersama, oleh karena itu Kesimpulan yang di ambil sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,827 dengan tingkat hubungan kuat. Persamaan regresi sederhana variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu  $Y = 27,850 + 0,631X_1$ . Menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 47,7% yang memiliki arti motivasi berpengaruh 47,7% terhadap kinerja karyawan. Nilai uji t variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki  $t_{hitung} 7,210 > t_{tabel} 2,004$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima sehingga menyatakan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan pada CV Ndikar Usaha Bersama.

2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,691 dengan tingkat hubungan kuat. Persamaan regresi sederhana variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu  $Y = 36,558 + 0,394X_2$ . Menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 40,8% yang memiliki arti disiplin kerja berpengaruh 40,8% terhadap kinerja karyawan. Nilai uji t variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki  $t_{hitung} 6,263 > t_{tabel} 2,004$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima sehingga menyatakan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada CV Ndiklat Usaha Bersama.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi berganda yaitu  $Y = 27,864 + 0,470X_1 + 0,394X_2$ . Menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 49,1% yang memiliki arti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh 49,1% terhadap kinerja karyawan. Nilai uji F variable motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki  $F_{hitung} 27,056 > F_{tabel} 3,16$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima sehingga menyatakan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dan kinerja karyawan pada CV Ndiklat Usaha Bersama.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru Riau. ZAFANA PUBLISHING
- Arsid, dkk (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kiat Pangan Persada. SCIENTIFIC JOURNAL, 5(3)
- Dwiridotjahjono, J. dkk (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. JSMB (Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis), 8(1), 56-63
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (edisi 10). Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S.F, dkk (2020). Pengaruh Motivasi Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (PERSERO) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120-135
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi). Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hendry, dkk (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT IDK Adam Malik Medan. COSTING (Jurnal of Economic, Business and Accounting), 5(1)
- Mangkunegara, A.P (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. REMAJA ROSDAKARYA
- Naifudin, dkk. (2021). Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang). Jurnal Sains Manajemen, 7(2), 160
- Pracoyo, A. dkk (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, 7(3), 80-89
- Pradnyanitasari, P.D, dkk (2018). Kinerja Individual Karyawan di Tinjau Dari Konsep Theory Of Planned Behavior pada Perpustakaan dan Kearsipan Kota Denpasar. Behavioural Accounting Journal, 1(1), 25



- Sedarmayanti (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung. CV. MANDAR MAJU
- Siregar, Syofian. (2017). Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan spss. Jakarta. Kencana prenada media grup.
- Sudjana (2014). Metode Statistika. Bandung. PT. TARSITO
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. ALFABETA
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 953
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Prenadamedia Group
- Syarifuddin, dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati. JIABI (Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi), 5 (1), 67
- Tarigan, B, dkk (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akutansi, 20(1), 8-9
- Trianto, E (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kota Tangerang. Jurnal Riset Manajemen, 9(1), 48-56
- Wibowo (2017). Manajemen Kinerja-Edisi Kelima. Depok. PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Wirjawan, W. dkk (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF Group) cabang Pamanukan. JISMA, 1(3), 393-402.