



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV USAHA BERSAMA

Nadia Septiani¹

mn21.nadiaseptiani@mhs.ubpkarawang.ac.id

Sungkono²

sungkono@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at CV Usaha Bersama. Motivation (internal and external) and discipline (obedience and responsibility) are factors that are considered important influencing performance. The research was conducted on all 32 employees using a saturated sampling technique. The regression results show the equation: $(Y = 3.837 + 1.450X_1 + 0.062X_2 + e)$, which indicates that work motivation (X_1) and work discipline (X_2) have a positive influence on performance. Partially, work motivation has a significant effect, while work discipline has no significant effect on performance. However, simultaneously both have a significant influence on performance. The coefficient of determination of 0.482 or 48.2% shows that the contribution of motivation and work discipline to employee performance reaches 48.2%, while happiness is influenced by other factors.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Usaha Bersama. Motivasi (internal dan eksternal) dan disiplin (kepatuhan dan tanggung jawab) dianggap faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Penelitian dilakukan pada seluruh 32 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Hasil regresi menunjukkan persamaan: $(Y = 3,837 + 1,450X_1 + 0,062X_2 + e)$, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan, sementara disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja. Namun, Secara bersamaan, keduanya memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien determinasi sebesar 0,482 atau 48,2% menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mencapai 48,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

Pendahuluan

Dalam bisnis yang kompetitif, kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan harus memahami faktor-faktor seperti motivasi dan disiplin kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan bergantung pada kemampuan, motivasi, dan komitmen individu dalam organisasi. Jika semua anggota memiliki tujuan yang sama, kemajuan dan profitabilitas dapat tercapai, dengan imbalan dan pengakuan yang sesuai dari perusahaan.

Persaingan ketat mengubah berbagai bidang, termasuk manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Pengembangan SDM menjadi penting karena karyawan memerlukan stimulus berkelanjutan untuk menjalankan tugas dengan baik. Menurut Hasyim et al¹. (2020), hal ini strategis untuk kelancaran operasional perusahaan.

Motivasi kerja sangat penting karena tanpa motivasi, karyawan bisa kehilangan semangat dan rentan terhadap keputusan saat menghadapi kegagalan. Pemimpin perlu memperhatikan karena berdampak pada pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Motivasi adalah dorongan yang meningkatkan kinerja dan kemampuan mengatasi hambatan (Caissar et al., 2022).

Ketika motivasi menurun, kinerja dan semangat karyawan juga menurun. Kegagalan produksi sering disebabkan oleh kurangnya motivasi dari pimpinan, yang berdampak pada penurunan kinerja. Kinerja organisasi dapat meningkat dengan kerjasama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawan.

Perusahaan sering menghadapi masalah kurangnya disiplin, yang penting untuk meningkatkan kinerja. Di CV Usaha Bersama, banyak karyawan terlambat, mengajukan izin, atau absen tanpa keterangan, yang berdampak pada rendahnya output. Penjelasan dan data lebih lanjut disajikan dalam tabel berikut dari CV Usaha Bersama.

Tabel 1. 3 .Data Keterlambatan Karyawan CV Usaha Bersama Periode April 2023-Maret 2024.

Bulan	Total Hari Kerja	Persentase Keterlambatan (%)			Total Persentase Keterlambatan
		< 15 Menit	< 30 Menit	> 30 Menit	
Apr-23	22	14,6	3,4	3,6	28
Mei-23	22	15,6	4,2	5,7	30
Jun-23	23	14,8	5,6	4,8	29
Jul-23	23	18,5	4,5	3,2	36
Ags-23	23	17,7	3,9	2,4	42
Sep-23	22	10,4	4,7	3,1	28

Sumber: CV Usaha Bersama,2023

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan belum memadai, dengan persentase keterlambatan tertinggi mencapai 42% pada November 2023 dan terendah 28% pada April 2023. Kedisiplinan penting untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Karyawan harus mematuhi norma, menjalankan tugas dengan baik, dan mencapai produktivitas tinggi. Masalah yang teridentifikasi meliputi fluktuasi kinerja, kinerja yang belum optimal, kurangnya apresiasi, dan tingginya keterlambatan. Penulis akan meneliti "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Usaha Bersama" sesuai dengan temuan Meri Indriyani (2021).

Kajian Teori

Motivasi

Pengertian

Motivasi

Menurut Hasyim et al. (2020), motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang merangsang, mempertahankan, dan mengarahkan perilaku individu menuju pencapaian tujuan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mencakup kebutuhan dasar, persepsi individu, dan kondisi lingkungan. Tujuan dari motivasi adalah mencapai kesejahteraan subjektif dan efektivitas fungsional dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Prinsip-prinsip motivasi mencakup kontrol internal, kompetensi, relevansi, dan autonomi. Indikator motivasi termasuk intensitas dorongan, ketekunan, orientasi tujuan yang positif, kinerja, produktivitas, komitmen, kepuasan kerja, tingkat pergantian karyawan, dan tingkat absensi.

Menurut Alrawahi et al. (2020), “motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang mengarahkan perilaku individu menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Herzberg mencakup faktor internal seperti kepuasan kerja, kesempatan untuk pengembangan diri, dan pengakuan, serta faktor-faktor eksternal seperti kondisi kerja yang memadai dan pendapatan yang layak. Tujuan dari motivasi menurut Herzberg adalah mencapai kesejahteraan subjektif dan kesempurnaan profesional. Prinsip-prinsip motivasi menurut Herzberg meliputi kepuasan kerja, pengembangan diri, dan pengakuan. Indikator motivasi menurut Herzberg mencakup tingkat kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan”.

Secara keseluruhan, dari tinjauan teori di atas, terlihat bahwa Motivasi adalah proses yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan, dipengaruhi oleh kebutuhan, persepsi, kondisi lingkungan, dan faktor biologis serta psikologis. Tujuan motivasi adalah kesejahteraan subjektif dan kesempurnaan karier. Prinsip motivasi mencakup kontrol diri, kompetensi, relevansi, dan kesadaran tujuan. Indikatornya meliputi kinerja, produktivitas, kepuasan kerja, dan tingkat absensi.

Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

“Menurut Sachs et al. (2022), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi meliputi kebutuhan dasar, persepsi individu, dan kondisi lingkungan. Kebutuhan dasar seperti fisiologis, keamanan, sosial, kepuasan diri, dan pencapaian, serta persepsi tentang kontrol diri, kompetensi, dan relevansi, berperan penting. Kondisi lingkungan juga memengaruhi motivasi”.

“Takrim dan Yuliawati (2021) menambahkan bahwa faktor biologis dan psikologis, seperti kesehatan dan stres, juga berpengaruh. Zhang, Jinpeng, dan Khan (2020) menyebutkan faktor internal seperti kepuasan kerja dan pengakuan, serta faktor eksternal seperti kondisi kerja dan pendapatan, sebagai faktor motivasi”.

Secara keseluruhan, motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan dasar, persepsi,

lingkungan, serta faktor biologis dan psikologis, dengan faktor internal lebih berpengaruh dibandingkan faktor eksternal”.

Prinsip Motivasi

“Menurut Hackman dan Oldham (2019), prinsip motivasi meliputi autonomy (kebebasan dalam keputusan), relatedness (diakui oleh rekan kerja), dan competence (memiliki keterampilan yang memadai). Vroom (2019) menyebutkan expectancy (keyakinan usaha menghasilkan kinerja), instrumentality (kinerja menghasilkan reward), dan valence (nilai reward). Pink (2019) menambahkan autonomy, mastery (keinginan untuk meningkatkan keterampilan), dan purpose (tujuan yang lebih besar)”.

Secara keseluruhan, prinsip motivasi meliputi autonomy, relatedness, competence, expectancy, instrumentality, valence, mastery, dan purpose, meskipun dapat bervariasi tergantung teori dan konteks.

Indikator Motivasi

“Menurut Sudjana (2020), indikator motivasi meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan absensi kerja. Sumantri (2020) menambahkan kinerja, turnover, dan kepuasan kerja sebagai indikator. Sarwono (2020) menyebut produktivitas, kualitas kerja, dan keterlibatan kerja. Secara keseluruhan, indikator motivasi dapat mencakup kepuasan kerja, komitmen, absensi, kinerja, turnover, produktivitas, kualitas, dan keterlibatan kerja”.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

“Menurut Sari et al. (2022), indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, keterlambatan, dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Sumantri (2020) menambahkan kepatuhan terhadap peraturan, jadwal kerja, dan etika kerja. Ratnawati et al. (2022) mencakup kedisiplinan tugas, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab. Indikator disiplin kerja dapat bervariasi sesuai dengan tujuan dan situasi penelitian”.

Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

“Menurut Effendi dan Yogie (2019), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi pemimpin, budaya organisasi, sistem reward dan punishment, serta komunikasi. Hasyim et al. (2020) menambahkan iklim kerja dan sistem pengawasan. Takrim dan Yulawati (2021) menyebutkan sistem pengawasan, reward dan punishment, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Faktor-faktor ini beragam namun umumnya mencakup pemimpin, budaya organisasi, sistem reward dan punishment, pengawasan, iklim kerja, kompensasi, pelatihan, dan motivasi”.

Prinsip Disiplin Kerja

“Menurut Sudjana (2020), prinsip disiplin kerja meliputi kewajiban, tanggung jawab, komitmen, dan profesionalisme. Sumantri (2020) menambahkan etika kerja ke dalam prinsip tersebut, sementara Effendi dan Yogie (2019) fokus pada kepatuhan, kedisiplinan, dan ketaatan. Secara umum, prinsip-prinsip disiplin kerja mencakup kewajiban, tanggung jawab, komitmen, profesionalisme, etika kerja, kepatuhan, kedisiplinan, dan ketaatan, yang bisa bervariasi tergantung pada konteks penelitian”.

Indikator Disiplin Kerja

“Menurut Sudjana (2020), indikator disiplin kerja mencakup kehadiran, kedisiplinan, dan ketaatan. Sumantri (2020) dan Sarwono (2020) menambahkan kualitas kerja sebagai indikator tambahan. Secara umum, indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, kedisiplinan, ketaatan, dan kualitas kerja, yang menilai kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan mematuhi aturan”.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

“Menurut Sudjana (2020), kinerja karyawan dinilai dari produktivitas, kualitas, kepuasan kerja, dan tingkat turnover. Sumantri (2020) menambahkan efisiensi dan efektivitas, sementara Sarwono (2020) juga mencakup loyalitas. Secara umum, indikator kinerja karyawan meliputi produktivitas, kualitas, efisiensi, efektivitas, kepuasan kerja, dan tingkat turnover, dengan beberapa penelitian menambahkan indikator lain seperti loyalitas dan komitmen”.

Penilaian Kinerja Karyawan

“Menurut Sudjana (2020), evaluasi kinerja dapat dilakukan melalui self-evaluation, peer evaluation, dan evaluasi oleh atasan. Sumantri (2020) menyarankan appraisal, 360-degree feedback, dan assessment center. Sarwono (2020) menambahkan observasi, wawancara, dan tes. Secara umum, metode evaluasi kinerja meliputi berbagai teknik seperti self-evaluation, peer evaluation, appraisal, 360-degree feedback, assessment center, observasi, wawancara, dan tes, yang dipilih sesuai dengan konteks dan tujuan penilaian. ketika karyawan bekerja dalam tim”.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

“Menurut Sudjana (2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen. Sumantri (2021) menambahkan faktor individu, organisasi, dan lingkungan. Caissar et al. (2022) juga menyebutkan faktor individu, organisasi, dan lingkungan sebagai pengaruh kinerja. Secara umum, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal seperti struktur organisasi, budaya, sistem manajemen, dan kondisi lingkungan”.

Indikator Kinerja Karyawan

“Menurut Rianto (2020), indikator kinerja karyawan meliputi output, outcome, dan impact, yang mencakup hasil aktivitas, hasil yang diharapkan, dan dampak terhadap perusahaan. Haryanto (2020) mengidentifikasi indikator kinerja individu, kelompok, dan perusahaan, seperti volume produksi, kualitas produk, pendapatan, dan laba. Sutanto (2020) menyebutkan indikator kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja. Pengukuran kinerja harus sesuai dengan visi perusahaan dan spesifikasi pekerjaan untuk evaluasi yang objektif dan berkala”.

Metodologi

Penelitian

Lokus

Alamat Jl. Gamprit 1 Rt 06/06 No. 18 Jatiwaringin Pondok Gede Bekasi Jawa Barat 17411 memiliki lokasi strategis dengan akses mudah ke fasilitas umum dan transportasi, ideal untuk perusahaan manufaktur.

Responden

Jumlah responden di CV Usaha Bersama adalah 32 orang, semuanya laki-laki. Pendidikan terdiri dari 5 responden SLTP, 5 SLTA, 3 D3, dan 2 S1. Usia meliputi 2 responden di bawah 22 tahun, 4 antara 22-30 tahun, dan 1 di atas 30 tahun. Masa kerja terdiri dari 3 responden kurang dari 3 tahun, 3 antara 3-6 tahun, dan 4 lebih dari 6 tahun.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Penelitian ini melibatkan 32 karyawan CV Usaha Bersama sebagai sampel menggunakan teknik sampling jenuh, mengingat ukuran populasi yang kecil.

Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik berikut:

1. Kuesioner seperti Melibatkan pemberian pertanyaan tertulis kepada responden, sesuai dengan pandangan Sugiyono (2016).
2. Studi Kepustakaan seperti Mengumpulkan data dari buku, jurnal, dan literatur terkait.

Analisis Data

Peneliti menggunakan metode analisis data kuantitatif, yang mencakup:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dianggap valid. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya dapat efektif mengungkapkan aspek yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut.

Pertimbangan dasar yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- Jika r hitung positif dan r hitung $> r$ tabel maka variabel tersebut valid.
- Jika r hitung negatif serta r hitung $< r$ tabel maka variabel tersebut tidak

valid Uji reliabilitas digunakan untuk menguji tingkat kepercayaan atau keandalan suatu alat ukur.

- Jika r hitung $> r$ tabel dengan taraf signifikan 0,01, maka alat ukur tersebut dinyatakan reliabel, dan
- sebaliknya apabila r hitung $< r$ tabel, maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah variabel gangguan atau residu dalam model regresi memiliki distribusi normal. Hal ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dan membangun hipotesis.

“ H_0 : data residual berdistribusi normal”

“ H_a : data residual tidak berdistribusi normal”

Pengujian menunjukkan bahwa data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,01.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menilai apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi, dengan kriteria sebagai berikut:

a. Mempunyai angka Tolerance $\leq 0,10$

b. Mempunyai nilai VIF ≥ 10

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah ada ketidakseragaman varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Deteksi heteroskedastisitas dilakukan melalui pengamatan grafik plot, di mana jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara merata di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel independen terhadap variabel dependen, dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Ket:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien Regresi

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Disiplin Kerja

e : Konstanta

4. Uji Hipotesis

a. Pengujian secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah indikator motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- “Jika nilai signifikan t hitung $>$ t tabel , maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat”.
- “Jika nilai signifikan t hitung $<$ t tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat”.

b. Pengujian secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen (X) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika F hitung $>$ F tabel, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai F hitung $<$ F tabel, maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar kontribusi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Ketika nilai (R^2) mendekati 1 (satu), itu menunjukkan bahwa model semakin efektif dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

“Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Usaha Bersama”

Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas
Variabel Motivasi Kerja (X1)				
1.	X1.1	0,578	0,449	Valid
2.	X1.2	0,674	0,449	Valid
3.	X1.3	0,521	0,449	Valid
4.	X1.4	0,596	0,449	Valid
5.	X1.5	0,651	0,449	Valid
Variabel Disiplin Kerja (X2)				

1.	X2.1	0,695	0,449	Valid
2.	X2.2	0,620	0,449	Valid
3.	X2.3	0,649	0,449	Valid
4.	X2.4	0,568	0,449	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)				
1.	Y1	0,656	0,449	Valid
2.	Y2	0,706	0,449	Valid
3.	Y3	0,613	0,449	Valid
4.	Y4	0,780	0,449	Valid
5.	Y5	0,613	0,449	Valid
6.	Y6	0,780	0,449	Valid
7.	Y7	0,611	0,449	Valid
8.	Y8	0,780	0,449	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti (2023)

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,734	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,739	Reliabel
Kinerja (Y)	0,769	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti (2023)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3 : Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,27682355
Most Extreme Differences	Absolute	,144
	Positive	,089
	Negative	-,144
Test Statistic		,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,090 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan output di atas dapat dilihat dari nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,090 lebih besar dari $\alpha = 0,01$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4 : Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
----------	-----------	-----	-------

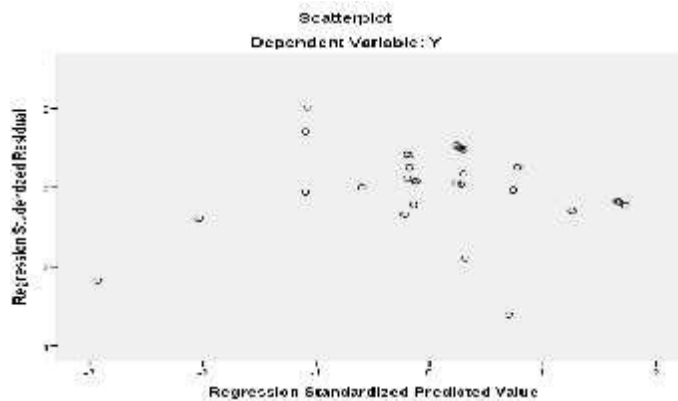
X1	0,953	1,049	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,953	1,049	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti (2023)

Pada Tabel 4 nilai VIF untuk variabel X₁ dan X₂ adalah 1,049. Karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 : Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti (2023)

Dari Gambar 1 di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 5 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,838	7,976		,481	,634
X1	1,451	,288	,690	5,043	,000
X2	,063	,398	,021	,157	,876

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 5 diperoleh persamaan hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,838 + 1,451X_1 + 0,063X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan variabel Motivasi Kerja (X₁) dan variabel Disiplin Kerja (X₂) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV Usaha Bersama

4. Uji Hipotesis

a. Pengujian secara Parsial (Uji t)

- Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 5,043 lebih dari dari t_{tabel} adalah 2,756 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,01$. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, H_1 diterima dan H_0 ditolak.

- Variabel Disiplin Kerja

Dari hasil perhitungan output di atas dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,157 kurang dari nilai t_{tabel} adalah 2,756 dengan nilai signifikan $0,876 > 0,01$. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya H_0 diterima dan H_2 ditolak

b. Pengujian secara Simultan (Uji F)

Tabel 6 : Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	310,635	2	155,318	13,532	,000 ^b
Residual	332,865	29	11,478		
Total	643,500	31			

a. “Dependent Variable: Y”

b. “Predictors: (Constant), X2, X1”

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 6 bahwa hasil F_{hitung} menunjukkan nilai 13,532 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,32 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan “terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Usaha Bersama Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 : Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 ^a	,483	,447	3,38793

a. “Predictors: (Constant), X2, X1”

b. “Dependent Variable: Y”

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,483, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_1)

dan variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 48,3%. Sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Hasil analisis di atas, memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya.

1. “Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Usaha Bersama”

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai signifikansi uji t sebesar 5,043 lebih dari t_{tabel} adalah 2,756 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,01$. Maka dapat dikatakan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Usaha Bersama. Artinya, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian dari (Nanang, 2016), dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun)” menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Rivai, 2008) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Usaha Bersama

“Dari hasil perhitungan output di atas dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,157 kurang dari nilai t_{tabel} adalah 2,756 dengan nilai signifikansi $0,876 > 0,01$. Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Usaha Bersama yang artinya H_0 diterima dan H_2 ditolak”.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aziz, 2016) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal” menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kehadiran yang tepat waktu merupakan hal yang sangat penting peranannya dan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Usaha Bersama

Berdasarkan uji F, hasil F_{hitung} menunjukkan nilai $13,532 > F_{tabel}$ yaitu 3,32 maka terdapat pengaruh secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Usaha Bersama.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Widyaningtyas, 2016) dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten)” yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Bangun (2012:230), peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Usaha Bersama’ maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1)

Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $5,043 > t_{tabel}$ sebesar 2,756 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,01$. Maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Hasil statistik uji t untuk variabel disiplin kerja diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $0,157 < t_{tabel}$ adalah 2,756 dengan nilai signifikan $0,876 > 0,01$. Maka secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)

Hasil statistik uji F untuk variabel motivasi kerja dan disiplin kerja diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar $13,532 > F_{tabel}$ yaitu 3,32. Maka terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Usaha Bersama

4. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,483 atau 48,3% sedangkan 51,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88-98.
- Meinitasari, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15-31.
- Hendrich, M., Trianto, A., Suroso, I., & Afini, V. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik CV. Sinar Laut Palembang. *JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 58-77.
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414-423.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*