

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI

Ardi Shina Toya Sahara¹, Hery Purnomo²

^{1,2}) Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
ardisahara31@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 10/06/2022

Tanggal Revisi : 08/07/2022

Tanggal Diterima : 15/07/2022

Abstract

Competition in the era of globalization requires employees who are skilled in soft skills, critical thinkers, intelligent, innovative, and work with a positive attitude towards the changing times embodied in the performance of their employees. To achieve it, work discipline and motivation are possible to affect employee performance. This study aims to test the partial and simultaneous influence of work discipline and motivation variables on the performance of CV employees. Blessings of Kediri Mine. Types and approaches of research using descriptive causality, with a sample of all CV employees. Blessing Mine as many as 40 employees. Analysis of research data using assumption tests, multiple regression, t-tests, F tests, and coefficient of determination tests. The research findings state that work discipline and motivation have an effect on the performance of CV employees. Mine Blessings, both partially and simultaneously.

Keywords: Discipline, Motivation, Performance, Employees

Abstrak

Persaingan di era globalisasi membutuhkan karyawan yang terampil dalam *soft skill*, pemikir kritis, cerdas, inovatif, dan bekerja dengan sikap positif terhadap perubahan zaman yang diwujudkan dalam kinerja karyawannya. Untuk mencapainya disiplin kerja dan motivasi dimungkinkan akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial dan simultan variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja para karyawan CV. Berkah Tambang Kediri. Jenis dan pendekatan penelitian menggunakan deskriptif kausalitas, dengan sampel semua karyawan CV. Berkah Tambang sebanyak 40 karyawan. Analisis data penelitian menggunakan uji asumsi, regresi berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Temuan penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan CV. Berkah Tambang, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan di era globalisasi dan Industri 4.0 membutuhkan karyawan yang terampil dalam soft skill, pemikir kritis, cerdas, inovatif, dan bekerja dengan sikap positif terhadap perubahan zaman. Manusia dalam bisnis memiliki pengaruh signifikan pada kemajuan bisnis, dan karyawan juga memainkan peran penting dalam menentukan tujuan perusahaan [1]. Salah satu sumber terpenting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Karyawan dalam suatu organisasi berperan sangat vital menjalankan operasional perusahaan guna meraih tujuan yang telah ditetapkan [2].

Kinerja merupakan *output* dari seorang karyawan dengan dibebankan tugas berdasarkan pengalaman, kompetensi dan waktu. Kinerja merupakan *output* yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata. Jika seorang karyawan mengalami peningkatan kinerja maka kinerja organisasi juga mengalami peningkatan. Seorang karyawan seharusnya juga diberlakukan sebagai partner tidak hanya sebagai pekerja [3]. Faktor Disiplin dan motivasi kerja sangat berpengaruh pada karyawan. Faktor Disiplin dan Motivasi kerja ditunjukkan dengan bagaimana karyawan melaksanakan dan bertanggung jawab kepada tugas yang telah dibebankan kepadanya [4].

Motivasi yang didapat pada tempat kerja menimbulkan dampak kepada kinerja karyawan secara signifikan. Semakin besar dorongan motivasi, semakin termotivasi karyawan untuk tampil lebih aktif. Motivasi

adalah sumber energi yang mendorong karyawan untuk berorientasi pada tujuan dan mampu mencapai tujuan organisasi untuk mencapai kinerja tinggi [5]. Kinerja adalah *output* karyawan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi untuk sektor ekonomi, maka semakin tinggi motivasi semakin baik pula kinerja karyawan [6].

Karena adanya beberapa pegawai yang tidak masuk kerja berdampak pada hasil produksi yang kurang maksimal dan tampak penurunan kinerja karyawan. Dari pernyataan di atas dapat di tarik inti permasalahan terdapat indikasi yang mengungkapkan gejala rendahnya motivasi kerja karyawan di antaranya kurang disiplin kerja sehingga menimbulkan budaya kerja yang santai pada saat jam operasional, mengobrol dengan karyawan lain, hal ini mengindikasikan kurangnya rasa tanggung jawab dan ketekunan karyawan untuk melakukan pekerjaan, sehingga banyak tugas yang belum terselesaikan [7].

Dapat dilihat dari produktivitas kerjanya yang rendah. Faktor-faktor lain juga dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja para karyawan, lalu dapat mengambil suatu tindakan dalam meningkatkan kinerja para karyawan hal tersebut merupakan upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan [8]. Selain itu perusahaan juga perlu melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan tenaga kerja dapat mencapai harapannya.

Dengan adanya motivasi yang diberikan maka dapat menimbulkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga bermanfaat untuk perusahaan dalam memenuhi target atau tujuan dalam organisasi atau perusahaan. Motivasi dapat berdampak positif dalam mendukung kinerja para karyawan [9].

Disiplin kerja mengacu pada kemauan atau kesadaran individu untuk mengikuti aturan dan norma sosial perusahaan. Ketika karyawan menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat [10]. Disiplin kerja mengacu pada perilaku atau tindakan individu yang memodifikasi aturan dalam perusahaan atau organisasi. Dalam bisnis atau organisasi, disiplin kerja diperlukan untuk menghindari kesalahan, penyimpangan, atau kelalaian yang dapat mengakibatkan waktu yang terbuang dalam menyelesaikan pekerjaan [11].

Ada beberapa karyawan yang masih belum terbiasa dalam membuat laporan hasil produksi, disebabkan beberapa karyawan tersebut terkendala dengan penggunaan teknologi komputer. Disiplin kerja hakikatnya yaitu menumbuhkan kesadaran para pekerja agar dapat menyelesaikan tugas yang sudah diberikan [12]. Pembentukannya tidak timbul sendiri, tetapi dengan cara melalui pendidikan formal atau non formal. Motivasi pada setiap pegawai wajib dikembangkan secara baik [13]. Dengan demikian, semakin besar disiplin kerja pada setiap karyawan dengan bantuan keahlian dan upah atau gaji yang sesuai, semakin besar dampaknya terhadap kegiatan itu sendiri [14].

Hasil penelitian menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja para pegawai supaya mendapatkan hasil yang maksimal, dibutuhkan peningkatan *soft skill* yang sesuai bidangnya [15]. Selain itu diperlukan motivasi yang dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja dan dapat mencapai tujuan organisasi. Sehingga dapat disebutkan bahwa disiplin kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang tidak memenuhi standar perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kurangnya perhatian dalam memberikan motivasi dan arahan terhadap para karyawan. Disiplin kerja dapat menghasilkan kinerja yang efektif dengan memotivasi karyawan yang telah gagal memenuhi target perusahaan. Hal ini merupakan manajemen yang baik yang mengarahkan pencapaian kinerja karyawan yang tidak konsisten dengan rencana yang ditetapkan [12].

Merujuk pada fenomena dalam observasi tujuan penelitian ini adalah 1) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, 2) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 3) Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

Variabel dependen (Y) adalah salah satu yang rentan terhadap perubahan sebagai akibat dari adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang merupakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dilambangkan dengan (Y). Sedangkan variabel bebas juga dikenal sebagai variabel independen, adalah variabel yang dapat

digunakan untuk menjelaskan bagaimana perubahan terjadi (X). Akibatnya, disiplin kerja (X₁) dan motivasi (X₂) keduanya variabel independen.

Metode mengumpulkan data dengan meminta responden menanggapi pertanyaan atau pernyataan tertulis. Studi ini mengumpulkan data melalui penggunaan kuesioner. Dengan menggunakan teknik ini, peneliti dapat menghasilkan suatu peristiwa atau keadaan untuk tujuan memeriksa konsekuensi yang dihasilkan.

Populasi pada penelitian ini terdapat dari para karyawan yang bekerja di CV Berkah tambang sejumlah 40 orang. maka ukuran sampel untuk penelitian ini ditetapkan sebanyak populasinya (sampel jenuh) yaitu 40 karyawan sebagai responden.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tes validitas dapat menunjukkan ketepatan dan akurasi alat ukur yang digunakan untuk melakukan fungsi pengukurannya terhadap pengembangan instrumen pada tabel 1. Jadi, jika nilai r dihitung lebih besar dari nilai tabel r yang ditunjukkan pada tingkat signifikansi 5%, maka data kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan valid. Apabila nilai r kurang dari nilai yang ditunjukkan dalam tabel 2 pada tingkat signifikansi 5%, data kuesioner dapat dianggap tidak valid.

Uji alat ukur diperuntukkan menilai apakah pengembangan instrumen dapat digunakan sebagai alat dalam penelitian ini. Untuk keperluan ini diperlukan uji coba kuesioner, yang akan mengambil kesimpulan apakah kuesioner dapat digunakan dalam penelitian ini, apakah valid dan reliabel.

Tabel 1. Pengembangan Instrumen

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Kinerja (Y)	a. Jumlah tenaga kerja (Kuantitas)	1. Rata-rata kinerja karyawan berada di atas target yang sudah ditentukan perusahaan
	b. Kualitas	2. Dengan menggunakan sistem kerja perusahaan, saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan.
	c. keandalan / luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan	3. Mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan
	d. Kesiapan untuk bekerja sama	4. Mampu mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari jadwal.
	e. Kesadaran dalam berdisiplin	5. Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.
		6. Semua karyawan mampu menyelesaikan tugas yang ditugaskan dalam jangka waktu yang ditentukan.
		7. Perlu adanya pengawasan dalam kerja lapangan
		8. Hasil pekerjaan akan sangat maksimal jika ada pengawas dalam melakukan setiap pekerjaan
		9. Tiba di tempat kerja selalu tepat waktu
		10. Semua pekerjaan sebelumnya dapat diselesaikan dengan hasil yang diinginkan dan dalam waktu yang ditentukan.
Disiplin kerja (X ₁)	a. Mematuhi aturan tempat kerja	1. Hadir tepat waktu setiap hari pada jam kerja
	b. Mengikuti aturan kantor	2. Tidak mengurangi jam kerja dalam setiap melakukan pekerjaan
	c. Mengikuti aturan manajemen waktu	3. Mematuhi peraturan yang dibuat oleh atasan
		4. Menggunakan pakaian yang sopan ketika berangkat kerja
		5. Bertanggung jawab dalam melakukan kegiatan pekerjaan
		6. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
Motivasi (X ₂)	a. Faali (Fisiologis)	1. Gaji yang diperoleh tepat waktu
	b. Keamanan	2. Gaji yang diperoleh bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup
	c. Sosial	3. Kantor memberikan jaminan asuransi kepada karyawan
	d. Penghargaan	4. Lokasi kerja yang dikerjakan aman dan nyaman
	e. Aktualisasi diri	5. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan dapat berjalan dengan baik

7. Arahan dari atasan kepada karyawan guna meningkatkan kemampuan dalam bekerja
8. Melakukan pekerjaan dengan baik
9. Perusahaan memberikan jenjang karier terhadap karyawan yang berprestasi
10. Pimpinan menghargai pekerjaan seorang karyawan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.05	0.784	0.312	Valid
	2	0.05	0.788	0.312	Valid
	3	0.05	0.447	0.312	Valid
	4	0.05	0.648	0.312	Valid
	5	0.05	0.422	0.312	Valid
	6	0.05	0.648	0.312	Valid
	7	0.05	0.623	0.312	Valid
	8	0.05	0.784	0.312	Valid
	9	0.05	0.488	0.312	Valid
	10	0.05	0.788	0.312	Valid
Disiplin Kerja (X ₁)	1	0.05	0.572	0.312	Valid
	2	0.05	0.492	0.312	Valid
	3	0.05	0.617	0.312	Valid
	4	0.05	0.681	0.312	Valid
	5	0.05	0.643	0.312	Valid
	6	0.05	0.609	0.312	Valid
Motivasi (X ₂)	1	0.05	0.784	0.312	Valid
	2	0.05	0.788	0.312	Valid
	3	0.05	0.447	0.312	Valid
	4	0.05	0.648	0.312	Valid
	5	0.05	0.422	0.312	Valid
	6	0.05	0.648	0.312	Valid
	7	0.05	0.623	0.312	Valid
	8	0.05	0.784	0.312	Valid
	9	0.05	0.466	0.312	Valid
	10	0.05	0.788	0.312	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Merujuk pada Tabel 2, hasil nilai r hitung lebih besar dari nilai tabel r , maka data tersebut dinyatakan valid.

Nilai *alpha Cronbach* dapat digunakan untuk melakukan tes keandalan menggunakan perangkat lunak SPSS. Jika jumlah nilai *alpha Cronbach* melebihi 0,6, maka semua data instrumen dinyatakan dapat diandalkan.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,6	0,852	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₁)	0,6	0,666	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,6	0,906	Reliabel

Sumber: *Output SPSS*

Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah total pengamatan untuk variabel disiplin kerja (X₁) adalah 0,666. Untuk variabel motivasi kerja (X₂), nilainya adalah 0,906, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan (Y), nilainya adalah 0,852, menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari angka alfa kritis 0, menunjukkan bahwa semua variabel dapat diandalkan.

Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu kegiatan yang mengikuti pengumpulan data dari berbagai sumber data atau dari seluruh responden. Menganalisis data memerlukan pengelompokan data sesuai dengan jenis responden atau jenis variabel, menghasilkan data dari setiap variabel penelitian, menyelesaikan formulasi masalah, dan mengumpulkan hipotesis melalui perhitungan. Studi ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Uji Asumsi

Untuk menunjukkan keakuratan hipotesis yang dihasilkan sebelum analisis data, para peneliti melakukan pengujian hipotesis. 1) Tes Normalitas, dapat menentukan model regresi normal atau abnormal. 2) Tes Multikolinearitas, dapat menentukan adanya korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Nilai toleransi dan varian *inflationfactor* dapat digunakan sebagai tolok ukur saat mendeteksi multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dinyatakan dengan nilai toleransi melebihi 0,10 dan nilai VIF di bawah 0,10. 3) Tes Heteroskedastisitas, dapat menentukan model regresi memiliki nilai residu yang berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya.

Uji Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi. Setelah kuesioner, data dianalisis yang digunakan yaitu metode regresi linier berganda dengan menggunakan variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X1, X2) dengan rumus $Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$; Yang mana simbol Y = kinerja karyawan, X1 = disiplin kerja, X2 = motivasi kerja, dan a, b₁, b₂ = koefisien variabel

Uji Hipotesis

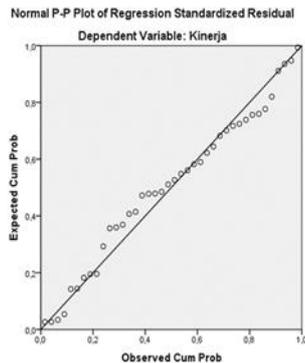
1. Uji t. Tes t (tes individu) berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen. Kemudian, dapat digunakan untuk menentukan hipotesis yang akan ditolak dan yang harus diterima dengan membandingkan besarnya hitungan dengan tabel t. Tes t berisi ketentuan berikut jika tingkat signifikansi t kurang dari 0,05 atau t hitung melebihi t tabel, menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif dan H₀ ditolak. Artinya, kemungkinan variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel tidak bebas, sebaliknya apabila tingkat signifikansi t melebihi 0,05 atau nilai t hitung di bawah t tabel sehingga hipotesis dapat diterima. Artinya, dengan mengevaluasi dan memilih model regresi yang baik, kemungkinan tidak ada lagi pengaruh yang muncul pada variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas (Y) memiliki nilai yang signifikan.
2. Uji F. Tes F bermanfaat untuk memahami tujuan variabel independen untuk melihat pengaruh variabel dependen. Dalam menentukan efek variabel bebas (X) pada variabel tidak bebas (Y) secara bersamaan, seseorang harus membandingkan nilai F yang dihitung dengan nilai F tabel, di mana nilai signifikansi F kurang dari 0,05 dan nilai F menghitung lebih besar tabel F, menunjukkan bahwa hipotesis tersebut dapat diterima dan H₀ kemungkinan ditolak. Artinya, terdapat pengaruh lain yang muncul secara signifikan pada variabel bebas (X) bersamaan dengan variabel tidak bebas (Y), dan nilai signifikansi F kurang dari 0,05 medium F menghitung kurang dari tabel F, menunjukkan bahwa hipotesis yang dapat diterima adalah hipotesis alternatif. Artinya, memiliki efek signifikan pada variabel bebas (X) ketika digunakan bersamaan dengan batas variabel (Y).
3. Uji Koefisien Determinasi. Tujuan uji koefisien korelasi yaitu untuk memahami variabel bebas dengan variabel terikat secara erat. Pada pengujian ini berguna untuk meyakinkan para peneliti akan prediksi yang akan digunakan dalam penelitian sehingga dapat semakin baik. Koefisien tersebut ditunjukkan dari R. Tujuan koefisien determinasi untuk mengetahui kemampuan model saat menjelaskan macam-macam variabel terikat. Nilai pada koefisien determinasi terdapat nilai nol sampai 1. Untuk nilai R² yaitu kemampuan yang dapat menjelaskan macam-macam variabel bebas dengan cara menjelaskan variabel tidak bebas yang sangat terbatas. Untuk variabel bebas dapat memberikan informasi yang dapat dibutuhkan sebagai alat prediksi macam-macam variabel tidak bebas, maka dapat dinyatakan bahwa nilai tersebut mendekati angka satu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi

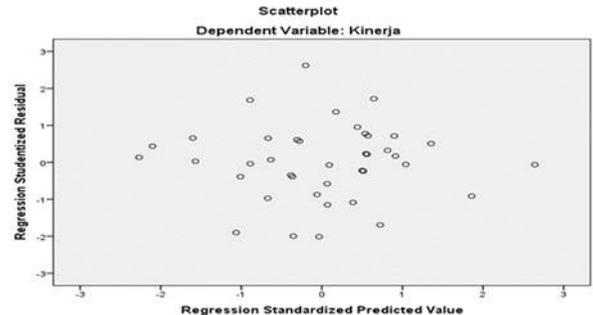
Pada Uji Normalitas dapat dilakukan menggunakan grafik normal *probability* plot. Sehingga dapat membandingkan dari distribusi normal ke distribusi kumulatif. Apabila, garis data mengikuti garis diagonal maka disebut distribusi normal. Merujuk pada gambar 2 dapat mengetahui data yang dapat menyebar mengikuti arah garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal.

Gambar 3, dapat diketahui ada pola yang tidak jelas, sehingga pada sumbu Y titik-titik tersebut dapat menyebar ke atas dan ke bawah angka 0. Sehingga kesimpulan analisis tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas yang ditunjukkan model regresi.



Sumber: *Ouput* SPSS

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Sumber: *Ouput* SPSS

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari Uji Multikoleniaritas yaitu untuk mengetahui model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas. Sehingga hasil nilai VIF kurang dari 10 dan lebih dari 10% (0,1) untuk nilai toleransinya. Maka kesimpulannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi t. Sehingga hasil dari pengujian multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	3,918	3,855		1,016	0,316		
1 Disiplin	0,401	0,099	0,487	4,042	0,000	0,500	1,999
Motivasi	0,330	0,088	0,334	3,750	0,001	0,914	1,094

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Ouput* SPSS

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa Uji Multikolinieritas tidak mengalami gangguan, sehingga nilai VIF yang terdapat pada semua variabel bebas menunjukkan kurang dari 10. Untuk nilai toleransi pada variabel bebas menunjukkan hasil di atas 10% atau 0,1. Maka kesimpulannya yaitu uji multikolinieritas tidak mengalami gejala dengan variabel bebas lainnya dengan menggunakan model regresi.

Regresi linear Berganda

Dari hasil regresi linier, maka dapat dilihat nilai sebagai berikut:

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	3,918	3,855
Disiplin	0,401	0,099
Motivasi	0,330	0,088

Sumber: Ouput SPSS

Berdasarkan tabel 6, didapat persamaan regresi $Y = 3,918 + 0,401 x_1 + 0,330x_2$

Dapat diartikan bahwa pada nilai a sebesar 3,918, maka variabel bebas yang meliputi disiplin kerja, motivasi dan penggajian memiliki hubungan positif kepada kinerja karyawan, Pada koefisien $X_1 = 0,401$ maka peningkatan pada disiplin kerja nilainya naik 1 (satuan), sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan meningkat secara positif sebanyak 0,401 apabila variabel yang lainnya konstan. Pada koefisien $X_2 = 0,330$, maka pada peningkatan motivasi akan naik 1 (satuan) sehingga menyebabkan peningkatan secara positif pada kinerja para karyawan apabila variabel lainnya konstan sebesar 0,33.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (uji – t)

Hasil penghitungan dengan menggunakan metode uji t, maka diperoleh sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t				
(Constant)	3,918	3,855		1,016	,316			
1 Disiplin	,401	,099	,487	4,042	,000	,500	1,999	
Motivasi	,330	,088	,334	3,750	,001	,914	1,094	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Ouput SPSS

Dari Tabel 8 dapat dijelaskan bahwa pada variabel Disiplin Kerja (X_1) yang dihitung menggunakan uji t diperoleh nilai 4,042 dengan nilai signifikan 0,000. Sementara pada t tabel sebesar 2,021 artinya t hitung lebih besar t tabel sehingga nilai yang signifikan pada disiplin kerja yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_1 dapat diterima dan H_0 tidak dapat diterima (ditolak). Sehingga dapat disimpulkan secara parsial atau individu, disiplin kerja (X_1) sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Pada variabel Motivasi (X_2) nilai yang diperoleh sebesar 3,750 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Sementara pada t tabel sebesar 2,021. Artinya t hitung melebihi t tabel dengan motivasi sebagai nilai yang signifikan $0,002 < 0,05$ maka yang dapat diterima yaitu H_1 dan untuk H_0 tidak dapat diterima (ditolak). Sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwa secara parsial atau individu motivasi (X_2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Hasil penghitungan dengan menggunakan metode uji f, maka diperoleh sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380,517	3	126,839	33,929	,000 ^b
	Residual	134,583	36	3,738		
	Total	515,100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: Ouput SPSS

Dari tabel 9. dapat diketahui bahwa nilai yang signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ apabila secara simultan, semua *variable independent* sangat berpengaruh kepada kinerja para karyawan.

Koefisien Determinasi

Jumlah koefisien determinasi dapat dilihat dengan menggunakan nilai *R square*, sehingga dapat dilihat pada tabel 10.

Berdasarkan dari hasil tabel 10, diketahui bahwa nilai *adjusted R square* yaitu 0,717. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan penggajian dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai sebesar 71,7%, artinya ada variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai sebanyak 28,3%.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,859 ^a	0,738	0,717	1,933	1,914

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Ouput SPSS 23, 2021

Pembahasan

Menurut hitungan hasil penelitian, kedua variabel (disiplin dan motivasi) memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja karyawan. Berikut ini adalah deskripsi dari setiap variabel:

1. Disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Hasil tes t menghasilkan nilai 4,042 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan tabel bisa menampung hingga 2.021. Ini menunjukkan bahwa t dihitung di atas tabel t, memungkinkan nilai disiplin kerja yang besar sebesar $0,000 < 0,05$. Akibatnya, telah ditetapkan bahwa disiplin kerja secara parsial (X_1) dapat memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya [16].
2. Motivasi berdampak pada kinerja karyawan. Nilai signifikan motivasi sebesar $0,002 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_2 dapat diterima. Jelas bahwa motivasi (X_2), secara parsial, memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan terdahulu [17].
3. Motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak. Menurut temuan pengujian hipotesis, sejumlah besar nilai 0,000 $0,05$ menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) keduanya dapat memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sementara H_a diterima, menunjukkan bahwa hipotesis keempat, yang dapat diartikulasikan dalam disiplin kerja dan motivasi kerja, semuanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada saat yang sama. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu [17].

Sedangkan nilai *adjusted R Square* yang disesuaikan, yaitu 0,717 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh 72 persen terhadap kinerja karyawan. Artinya, terdapat variabel lain yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 28 persen, tetapi variabel tersebut tidak digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Merujuk pada tujuan penelitian, dapat dinyatakan bahwa: 1) Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika Disiplin Kerja dilaksanakan dengan baik, kinerja karyawan akan membaik. 2) Motivasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa jika motivasi karyawan tinggi, karyawan akan tampil lebih baik. 3) Motivasi karyawan dan disiplin kerja dapat memiliki dampak besar pada kinerja karyawan CV. Berkat Tambang. Artinya, jika Disiplin kerja dan Motivasi keduanya dijalankan dengan baik, kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta; 2016.
- [2] Bangun W. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga: Jakarta; 2012.
- [3] Ananda RRA, Purnomo H, Soejoko DKH. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk. Semin. Nas. Manajemen, Ekon. Akunt., vol. 6 (1), Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri; 2021, p. 317–24.
- [4] Soejoko DKH, Purnomo H, Bhirawa SWS, Tohari A. Permodelan Regresi Pada Produktivitas Kerja Karyawan Usaha Furniture Berdasarkan Pengawasan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja. Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akuntansi, vol. 5 (1), Kediri: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, UNPGRI; 2020, p. 174–82.
- [5] Judge, S R. Prilaku Organisasi. 10th ed. Yogyakarta. Andi.; 2018.
- [6] Wibowo. Manajemen Kinerja. 5th ed. Rajagrafindo Persada: Jakarta.; 2016.
- [7] Wahyuni1 T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuingsgris. Manajemen 2022;12:27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [8] Fransiska A, Purnomo H. Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi : PT Rukun Bersama Sentosa Kediri). Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akuntansi, vol. 4 (1), Kediri: Fakutas Ekonomi Dan Bisnis, UNPGRI Kediri; 2019, p. 253–62.
- [9] Wahyudi. Pengaruh Disiplian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sci J Reflect Econ Accounting, Manag Bus 2019;2:351–60. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4g2nx>.
- [10] Nawawi, Handari. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press.; 2012.
- [11] Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Raja Grafindo Persada, Jakarta; 2016.
- [12] Hardianingtyas E, Suprajitno ED, Purnomo H. Analisis kualitas pelayanan publik, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja sebagai determinan kepuasan masyarakat desa ngulungkulon trenggalek. Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akuntansi, vol. 6 (1), Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri; 2021, p. 1–14.
- [13] Wirawan. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat; Jakarta; 2009.
- [14] Hasibuan JS, Silvy B. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Inov. Prod. Penelit. Pengabd. Masy. Tantangan Era Revolusi Ind. 4.0, vol. 2, LPPM Universitas Serambi Mekkah; 2019, p. 134–48.
- [15] Budiningsih I, As- UI, Buana UM, Dinarjo T, Buana UM. Hard Skill Versus Soft Skill Dalam Pencapaian Kinerja Karyawan Proyek Infrastruktur Mass Rapid Transit (MRT) Jakarta. Akademika 2020;9:29–42. <https://doi.org/10.34005/akademika>.
- [16] Kristianti LS, Affandi A, Nurjaya N, Sunarsi D, Rozi A. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. J Ilm PERKUSI 2021;1:101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>.
- [17] Esthi RB, Marwah YN. Kinerja karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada PT Asahi Indonesia. Forum Ekon 2020;22:130–7.