

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684  
JUMANDIK, Vol. 2, No. 3, Mei 2024 (129-139)  
©2022 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian  
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cimaju Utama Kreasindo Indonesia di Kota Bogor

Agnes Luviani Wijayanti<sup>1\*</sup>, Kiki Dwi Wijayanti<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang  
agnesluvianii@gmail.com<sup>1\*</sup> dosen2247@unpam.ac.id<sup>2</sup>

Received 01 Mei 2024 | Revised 15 Mei 2024 | Accepted 28 Mei 2024

\*Korespondensi Penulis

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cimaju Utama Kreasindo Indonesia di Kota Bogor. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 55 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 53,5% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,802 > 2,006$ ). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,2% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,349 > 2,006$ ). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,662 + 0,432X_1 + 0,373X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 64,1% sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $46,428 > 2,780$ ).

**Kata Kunci:** Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

**Abstract.** The aim of this research is to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Cimaju Utama Kreasindo Indonesia in Bogor City. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 55 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 53.5% and the hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $7.802 > 2.006$ ). Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 43.2% and hypothesis testing obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $6.349 > 2.006$ ). Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7.662 + 0.432X_1 + 0.373X_2$ . The coefficient of determination value is 64.1% while the remaining 37.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated  $F$  value  $>$   $F$  table or ( $46.428 > 2.780$ ).

**Keywords:** Motivation; Work Discipline; Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis ataupun perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Manusia selalu

berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia



yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan semakin ketatnya persaingan diantara Perusahaan maka perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan.

PT Cimaju Utama Kreasi Indonesia terletak di Jl.Raya Lumpung KM.19 No. 288 Parung Panjang Bogor bergerak di Bidang Produksi dan Perdagangan barang barang yang terbuat dari Karet termasuk Ban yang didistribusikan tidak hanya di Parung Panjang saja namun sampai keluar daerah Bogor. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan kinerja yang baik maka pengeluaran beban karyawan per unit akan semakin kecil. Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya lembaga harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam

mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing lembaga secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2019:75) ber-pendapat bahwa “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

PT Cimaju Utama Kreasi Indonesia menilai kinerja karyawan berdasar pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Dengan demikian penetapan kinerja ini merupakan suatu janji kinerja yang akan diwujudkan pencapaian target kinerja tertentu oleh karyawan kepada atasan. Pelaksanaan perencanaan kinerja PT Cimaju Utama Kreasi Indonesia mengacu pada tugas dan fungsi, pencapaian target indikator kinerja. PT Cimaju Utama Kreasi Indonesia menilai kinerja karyawan berdasar pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Ada beberapa aspek terkait dengan kuantitas kerja yang ditandai dengan peningkatan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur. Kemudian kualitas kerja dengan menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur. Kemudian pengetahuan kerja dengan dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi serta pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengumpulan data terkait kinerja karyawan, yang diukur dengan capaian kerja dari target yang ditetapkan, masih ada beberapa karyawan yang tingkat ketidak capaiannya fluktuatif dengan kecenderungan meningkat dan semain tahun semakin meningkat seperti yang dipaparkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1: Data Kinerja Karyawan Berdasar Jumlah Karyawan Yang Mencapai Target Dan Tidak Mencapai Target PT Cimaju Utama Kreasi Indonesia**

No	Tahun	Target Jumlah Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Karyawan yang mencapai target		Karyawan yang tidak mencapai target	
				Jumlah	%	Jumlah	%
1	2019	520	60	53	88,3%	7	13,2%
2	2020	528	60	50	83,3%	10	20,0%
3	2021	532	57	49	86,0%	8	16,3%
4	2022	535	55	48	87,3%	7	14,6%

No	Tahun	Target Jumlah Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Karyawan yang mencapai target		Karyawan yang tidak mencapai target	
				Jumlah	%	Jumlah	%
5	2023	539	55	46	83,6%	9	19,6%
		Rata-rata		49	85,7%	8	16,7%

Sumber: PT Cimaju Utama Kreasi Indonesia, 2024.

Berdasarkan data tabel 1 di atas, menunjukkan jumlah capaian kinerja yang besarnya berfluktuatif. Pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan 60 orang dengan target yang ditetapkan sebanyak 520 jenis pekerjaan, karyawan yang mencapai target sebanyak 53 orang atau 88,3% sedangkan yang tidak mencapai target sebanyak 7 orang atau mencapai 13,2%. Selanjutnya pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan 60 orang dengan target yang ditetapkan sebanyak 528 jenis pekerjaan, karyawan yang mencapai target menurun hanya sebanyak 50 orang atau 83,3% sedangkan yang tidak mencapai target justru meningkat sebanyak 10 orang atau mencapai 20,0%. Kemudian pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan 57 orang dengan target yang ditetapkan sebanyak 532 jenis pekerjaan, karyawan yang mencapai target menurun hanya sebanyak 49 orang atau 86,0% sedangkan yang tidak mencapai target justru meningkat sebanyak 8 orang atau mencapai 16,3%. Selanjutnya pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 55 orang dengan target yang

ditetapkan sebanyak 535 jenis pekerjaan, karyawan yang mencapai target menurun hanya sebanyak 48 orang atau 87,3% sedangkan yang tidak mencapai target sebanyak 7 orang atau mencapai 14,6%. Kemudian pada tahun 2023 dengan jumlah karyawan 55 orang dengan target yang ditetapkan sebanyak 539 jenis pekerjaan, karyawan yang mencapai target menurun hanya sebanyak 46 orang atau 83,6% sedangkan yang tidak mencapai target justru meningkat sebanyak 9 orang atau mencapai 19,6%. Secara keseluruhan dari tahun 2019 sampai 2023 rata-rata jumlah karyawan yang mencapai target hanya sebanyak 49 orang atau 85,7% dan karyawan yang tidak mencapai target cukup tinggi yakni rata-rata sebanyak 8 orang atau mencapai sebesar 16,7%.

Terkait dengan capaian kinerja, sebagai tambahan data empiris, penulis juga melakukan kegiatan presurvey 30 karyawan terkait kinerja karyawan, masih ada beberapa karyawan yang masih mengeluh atas beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2: Data Pra Survey Kinerja Karyawan PT Cimaju Utama Kreasi Indonesia**

Indikator		Pernyataan	Jawaban				Total
			Setuju		Kurang Setuju		
			Orang	%	Orang	%	
1. Kualitas pekerjaan	hasil	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan.	22	73,3%	8	36,4%	30
2. Kuantitas pekerjaan	hasil	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan.	19	63,3%	11	57,9%	30
3. Pengetahuan pekerjaan		Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang cukup baik	23	76,7%	7	30,4%	30
4. Pelaksanaan pekerjaan		Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdescnya.	25	83,3%	5	20,0%	30
5. Tanggung jawab pekerjaan		Karyawan mampu bertanggung jawab penuh atas setiap pekerjaan yang diberikan.	24	80,0%	6	25,0%	30
		Rata-rata	23	75,3%	7	33,9%	30

Sumber: Pra Survey Karyawan PT Cimaju Utama Kreasi Indonesia, 2024.

Berdasarkan data hasil presurvey terkait kinerja karyawan PT Cimaju Utama Kreasi Indonesia yang ditunjukkan pada tabel 2 di atas, dari jumlah presurvey 30 karyawan

memperoleh tanggapan yang bervariasi, dimana untuk semua indikator kinerja karyawan menunjukkan hampir semua indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju

atau kurang baik baik sehingga masih harus dilakukan perbaikan. Pada indikator pertama yaitu “Kualitas hasil pekerjaan” terutama pada kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan, dimana yang memberikan jawaban setuju atau sudah baik sebanyak 22 karyawan atau sebesar 73,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju atau kurang baik sebanyak 8 karyawan atau mencapai 36,4%. Kemudian pada indikator ke dua yaitu “Kuantitas hasil pekerjaan” terutama pada kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan, dimana yang memberikan jawaban setuju atau sudah baik sebanyak 19 karyawan atau sebesar 63,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju atau kurang baik sebanyak 11 karyawan atau mencapai 57,9%.

Pada indikator ke tiga yaitu “Pengetahuan pekerjaan” terutama pada Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dimana yang memberikan jawaban setuju atau sudah baik sebanyak 23 karyawan atau sebesar 76,7%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju atau kurang baik sebanyak 7 karyawan atau mencapai 30,4%. Kemudian pada indikator ke empat yaitu “Pelaksanaan pekerjaan” terutama pada Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdesnya, dimana yang memberikan jawaban setuju atau sudah baik sebanyak 25 karyawan atau sebesar 83,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju atau kurang baik sebanyak 5 karyawan atau mencapai 20,0%.

Pada indikator ke lima yaitu “Tanggung jawab pekerjaan” terutama pada Karyawan mampu bertanggung jawab penuh atas setiap pekerjaan yang diberikan, dimana yang memberikan jawaban setuju atau sudah baik sebanyak 24 karyawan atau sebesar 80,0%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju atau kurang baik sebanyak 6 karyawan atau mencapai 25,0%. Dari keseluruhan indikator yang menjadi acuan dengan 5 (lima) item pernyataan presurvey kinerja diperoleh rata-rata yang memberikan jawaban baik atau

setuju sebanyak 23 karyawan atau sebanyak 75,3%, dan karyawan yang memberikan penilaian masih kurang baik atau kurang setuju cukup tinggi yaitu mencapai 7 karyawan atau 33,9%. Secara keseluruhan terkait paparan kinerja diatas, jelas bahwa kinerja karyawan masih harus ditingkatkan lagi mengingat setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan data kinerja yang masih belum optimal di atas, penulis menduga ada beberapa variabel yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan.

Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan, mengingat motivasi akan menjadi pendorong seseorang dalam pencapaian kinerja yang maksimal sebagaimana yang menjadi tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, oleh karena itu peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya

sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia. Hal ini selaras dengan pendapat Maslow dalam Sutrisno (2020:55) yang menyatakan bahwa “motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”.

Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di perusahaan. Aspek pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karir. Setiap perusahaan ingin para karyawannya memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota perusahaan karena nilai-nilai yang terkandung dalam budaya pada suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai acuan perilaku dari anggota perusahaan, sehingga apabila motivasi dari suatu perusahaan baik maka tidak mengherankan jika anggota perusahaan atau karyawan tersebut adalah orang-orang yang baik kualitasnya. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik dan menghasilkan penelitian **"Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cimaju Utama Kreasindo Indonesia di Kota Bogor"**

## METODE.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cimaju Utama Kreasindo Indonesia di Kota Bogor. Populasi dan sampel adalah Karyawan Pada PT Cimaju Utama Kreasindo Indonesia di Kota Bogor yang berjumlah 55 responden dengan mempergunakan sampel jenuh, pengumpulan data menggunakan data primer yang disebarkan melalui kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas), uji regresi ganda, uji t, uji F dan uji determinasi.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

PT Cimaju Utama Kreasindo Indonesia, adalah Perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan perdagangan barang-barang yang terbuat dari karet termasuk ban yang didistribusikan tidak hanya di Parung Panjang saja namun sampai keluar daerah Bogor. Perusahaan berdiri sejak tahun 2013 dengan lokasi pabrik di Kota Bogor dimana PT Cimaju Utama Kreasindo Indonesia terdaftar di dalam Berita Negara pada 2013 dengan BN 35 TBN 20341. Alamat perusahaan yang terdaftar di: Kampung Cibugis Kota Bogor.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan valid.

- b. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang

digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel promosi, kualitas pelayanan dan keputusan pembelian dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Motivasi**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0.580	0.266	Valid
KX1-2	0.441	0.266	Valid
KX1-3	0.441	0.266	Valid
KX1-4	0.524	0.266	Valid
KX1-5	0.809	0.266	Valid
KX1-6	0.574	0.266	Valid
KX1-7	0.762	0.266	Valid
KX1-8	0.746	0.266	Valid
KX1-9	0.672	0.266	Valid
KX1-10	0.406	0.266	Valid

Sumber: pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel diatas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 55 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan

ketentuan  $df = n - 2$ , maka  $df = 55 - 2 = 53$  maka didapat r tabel sebesar 0.266. Dari tabel diatas menunjukkan pertanyaan-pertanyaan pada variabel motivasi dapat dikatakan valid karena seluruh pertanyaan memiliki nilai signifikan dibawah 0,050.

**Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0.528	0.266	Valid
KX2-2	0.611	0.266	Valid
KX2-3	0.420	0.266	Valid
KX2-4	0.499	0.266	Valid
KX2-5	0.369	0.266	Valid
KX2-6	0.364	0.266	Valid
KX2-7	0.700	0.266	Valid
KX2-8	0.422	0.266	Valid
KX2-9	0.572	0.266	Valid
KX2-10	0.484	0.266	Valid

Sumber: pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan Valid, hal itu

dibuktikan dengan nilai r hitung  $> r_{tabel}$ , ( $n-2$ ) =  $55 - 2 = 53$  yaitu 0.266. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

**Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Kinerja Karyawan**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0.352	0.266	Valid
KY-2	0.551	0.266	Valid
KY-3	0.450	0.266	Valid
KY-4	0.357	0.266	Valid
KY-5	0.668	0.266	Valid

KY-6	0.625	0.266	Valid
KY-7	0.489	0.266	Valid
KY-8	0.611	0.266	Valid
KY-9	0.514	0.266	Valid
KY-10	0.437	0.266	Valid

Sumber : pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel,  $(n-2) = 55 - 2 = 53$  yaitu 0.266. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

**Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,791	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,656	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,675	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dikatakan reliabel, karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,60, yaitu Motivasi sebesar  $0,791 > 0,60$ , disiplin kerja sebesar  $0,656 > 0,60$ , dan kinerja karyawan sebesar  $0,675 > 0,60$  dikatakan reliabel dengan ketentuan  $N = 10$  taraf signifikan 5%.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan

program SPSS 26.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

**Tabel 6: Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**  
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.088	55	.200*	.969	55	.169

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

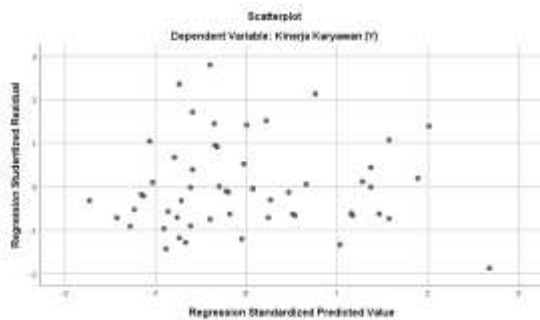
Sumber: Data diolah, 2023

Hasil pengujian pada tabel 6, diperoleh nilai signifikansi  $0,200 > 0,050$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji

heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot sebagai berikut:



Sumber: data diolah, 2023

**Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar scatter plot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan disiplin karyawan masing-masing terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji statistic uji t (uji parsial). Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 7: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.576	2.882		5.406	.000
Motivasi (X1)	.605	.078	.731	7.802	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,802 > 2,006)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p \text{ value} < \text{Sig}.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .

Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.876	3.802		3.649	.001
Disiplin Kerja (X2)	.642	.101	.657	6.349	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil pengujian pada tabel 8 diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,349 > 2,006)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p \text{ value} < \text{Sig}.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan.

#### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan

statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan

tertentu. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

**Tabel 9: Hasil Uji Simultan (Uji F)  
Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.320	2	244.660	46.428	.000 <sup>b</sup>
	Residual	274.025	52	5.270		
	Total	763.345	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9, hasil uji Anova diperoleh nilai  $F_{hitung}$  46,428 lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ( $F_{hitung}$  46,428 > 2,780  $F_{tabel}$ ) dan ( $F_{signifikan}$  0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cimaju Utama Kreasindo Indonesia.

## Pembahasan

### Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 15,576 + 0,605X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,731 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,535 atau sebesar 53,5% sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel atau ( $7,802 > 2,006$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cimaju Utama Kreasindo Indonesia.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Mardiana (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 28,425 + 0,249X$ , dan determinasi sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $9,070 > 1,674$ ).

### Pengaruh Variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,876 + 0,642X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,657 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,432 atau sebesar 43,2% sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel atau ( $6,349 > 2,006$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cimaju Utama Kreasindo Indonesia di Kota Bogor.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,149 + 0,733X$  dan kontribusi pengaruh sebesar 61,1% serta uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ .

### Pengaruh Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,662 + 0,432X_1 + 0,373X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,801 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 64,1% sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $> F_{tabel}$  atau  $(46,428 > 2,780)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cimaju Utama Kreasindo Indonesia di Kota Bogor.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Suwanta (2019) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi Kerja kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja dan motivasi Kerja kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,1%, Uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ .

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini membuktikan bahwa berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,576 + 0,605X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,731 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung  $> t_{tabel}$  atau

$(7,802 > 2,006)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian ini membuktikan bahwa berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,876 + 0,642X_2$  nilai korelasi sebesar 0,657 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,2% dan uji hipotesis diperoleh t hitung  $> t_{tabel}$  atau  $(6,349 > 2,006)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,662 + 0,432X_1 + 0,373X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,801 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 64,1% sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $> F_{tabel}$  atau  $(46,428 > 2,780)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Irfan Rizka. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unggul Jaya Abadi Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif 3(1): 1-6. Available online at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/7317>
- Astria, Kenny. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Jurnal Mandiri 2(1): 1-22. Available online at:

- <https://jurnalmandiri.com/index.php/mandiri/article/view/29>
- Ajimat (2020) Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gramedia Word Emerald Bintaro, Jurnal Humanika, Vol.3 No.1.
- Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Algifari (2017) Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- Mardiana, Sri. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur. Jurnal Kreatif 8(2): 102-111. Available online at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/8535>
- Munadjat dkk. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Subur Makmur Semesta Cabang Cikupa Tangerang. Jurnal Semarak 3(2): 64-69. Available online at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2666/2099>
- Muslimat dkk. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jurnal Jenius 4(2): 120-127. Available online at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9281>
- Pratama, Angga. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wisata Angkasa Permai. Jurnal Semarak 3(2): 1-11. Available online at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/5619>
- Suwanto. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Kerja Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Tangerang selatan. Jurnal Semarak 3(1): 16-23. Available online at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/3365/2653>
- Wahyudi. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah Mangga Dua. Scientific Jurnal of Reflection 2(3): 351-360. Available online at: <https://media.neliti.com/media/publications/296659-pengaruh-disiplin-dan-motivasi-kerja-terhadap-c16134a8.pdf>
- Wulansari, Retno. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hana Bank Kantor Jakarta Pusat. Jurnal Ekonomi Efektif 3(1): 122-128. Available online at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/7322/4806>