



## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Froston Bag Kota Tangerang

<sup>1\*</sup>Ria Safitri, <sup>2</sup>Hadi Winata  
 riasyafitri99@gmail.com<sup>1\*</sup> [dosen00326@unpam.ac.id](mailto:dosen00326@unpam.ac.id)<sup>2</sup>  
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Dikirim 11 Januari 2024 | Direvisi 23 Januari 2024 | Diterima 31 Februari 2024

**Abstract:** The purpose of this research is to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at CV Froston Bag, Tangerang City. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 62 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The population in this study was CV Froston Bag consumers in Tangerang City and the total sample size was 62 respondents. Data collection methods are through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature study. The results of this research are that motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 44.1% and the hypothesis test obtained  $t$  count  $> t$  table or  $(6.876 > 2.000)$ . Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 68.9% and hypothesis testing obtained  $t$  count  $> t$  table or  $(11.525 > 2.000)$ . Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7.958 + 0.123$ . Hypothesis testing obtained a calculated  $F$  value  $> F$  table or  $(68.244 > 2.761)$ .

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

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Froston Bag Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah Konsumen CV Froston Bag Kota Tangerang dan jumlah sampel jenuh berjumlah 62 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,1% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(6,876 > 2,000)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 68,9% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(11,525 > 2,000)$ . Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,958 + 0,123 X_1 + 0,686 X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 69,8% sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(68,244 > 2,761)$ .

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

## PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Aktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan mampu berkompetisi dengan baik serta sumber daya manusia yang dimiliki mampu bekerja

lebih efektif dan efisien. Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan 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 perusahaan secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2020:75) berpendapat bahwa “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. CV Froston Bag merupakan perusahaan *manufacturer* yang bergerak di industry memproduksi tas yang memiliki pasar didalam negeri. CV Froston bag terus memperkuat pangsa pasar dalam negeri sebagai salah satu langkah menghadapi persaingan global dan ikut memperkuat pertumbuhan

industri dalam negeri, maka perusahaan tersebut bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal.

CV Froston Bag menilai kinerja karyawan berdasar pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Dengan peluang pasar yang cukup besar seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan penjualan dengan baik, namun yang terjadi justru perusahaan dalam berapa tahun terakhir ini kurang mampu melakukan strategi penjualan dengan baik terbukti dari data empirik yang penulis kumpulkan menunjukkan trend pencapaian yang kurang optimal. Berikut ini tabel tentang target produksi dan realisasi produksi di perusahaan froston bag dari tahun 2021 sampai 2023 yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan:

**Tabel 1: Data Kinerja Karyawan CV Froston Bag Periode Tahun 2021-2023**

Tahun	Produksi (Pcs)			Percentase Pencapaian	Keterangan
	Target	Realisasi	Selisih		
2021	54.150	51.250	-2.900	94.6%	Tidak mencapai target
2022	54.200	51.210	-2.990	94.5%	Tidak mencapai target
2023	54.250	51.030	-3.220	94.1%	Tidak mencapai target

Sumber: CV froston bag, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, pencapaian produksi tahun 2021 sebesar 51.250 pcs dan hanya mencapai 94,6% dari target yang ditetapkan. Tahun 2022 pencapaian produksi sebesar 51.210 yang mampu mencapai sebesar 94,5% dan pada tahun 2023 pencapaian produksi sebesar 51.030 yang mampu mencapai 94,1%. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan. Berdasarkan data yang dipaparkan pada tabel di atas, penulis menduga disebabkan adanya motivasi kerja karyawan yang masih belum optimal dan masih rendahnya disiplin kerja dalam mentaati aturan yang dibuat 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.

Pimpinan seharusnya mampu mendorong semangat karyawan 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 menambahkan gaji kepada karyawan maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki.

Faktor lain yang penulis sinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kedisiplinan karyawan yang masih rendah. Karyawan yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan tidak disiplin (*indisipliner*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Seorang karyawan misalnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya. Permasalahan yang terjadi pada karyawan CV Frostoon Bag terkait dengan kedisiplinan yang rendah yaitu ketaatan karyawan dalam aturan waktu masih rendah seperti ada karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja, karyawan sering libur di hari libur yang telah ditetapkan perusahaan dan tidak minta izin untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu telat masuk setelah istirahat, serta pulang lebih cepat sebelum waktunya, masih adanya karyawan yang mengobrol diruang kerja sedangkan karyawan lainnya sibuk menyelesaikan pekerjaannya.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian

### Pengujian Validitas Variabel Motivasi

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

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,421	0,250	Valid
P2	0,534	0,250	Valid
P3	0,729	0,250	Valid
P4	0,738	0,250	Valid
P5	0,743	0,250	Valid
P6	0,817	0,250	Valid
P7	0,779	0,250	Valid
P8	0,826	0,250	Valid
P9	0,768	0,250	Valid
P10	0,812	0,250	Valid

*Sumber: Pengolahan Data, 2024*

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 pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Frostoon Bag Kota Tangerang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebarluaskan kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

## HASIL PENELITIAN DAN

### PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### 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.
- 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 motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Berdasarkan tabel di atas 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 62 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan

ketentuan  $df = n - 2$ , maka  $df = 62 - 2 = 60$  maka didapat  $r$  tabel sebesar 0,250. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel motivasi dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung  $> 0,250$ .

### Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja

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

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,569	0,250	Valid
P2	0,670	0,250	Valid
P3	0,786	0,250	Valid
P4	0,721	0,250	Valid
P5	0,766	0,250	Valid
P6	0,737	0,250	Valid
P7	0,778	0,250	Valid
P8	0,822	0,250	Valid
P9	0,480	0,250	Valid
P10	0,734	0,250	Valid

*Sumber: Pengolahan Data, 2024*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid, hal itu

dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel,  $(n-2) = 62 - 2 = 60$  yaitu 0,250. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

### Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

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

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,670	0,250	Valid
P2	0,696	0,250	Valid
P3	0,794	0,250	Valid
P4	0,690	0,250	Valid
P5	0,741	0,250	Valid
P6	0,788	0,250	Valid
P7	0,789	0,250	Valid
P8	0,727	0,250	Valid
P9	0,763	0,250	Valid
P10	0,499	0,250	Valid

*Sumber: Pengolahan Data, 2024*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel,  $(n-2) = 62 - 2 = 60$  yaitu 0,250. 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:

### Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

**Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	10

*Sumber: Pengolahan data SPSS 26*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha*

lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,892 > 0,600$ .

#### **Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

**Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	8

*Sumber: Pengolahan data SPSS 26*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha*

lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,877 > 0,600$ .

#### **Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

**Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	8

*Sumber: Pengolahan data SPSS 26*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,890 > 0,600$ .

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 garis diagonal.

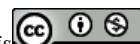
#### **Uji Asumsi Klasik**

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**

**Tabel 8: Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		62
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.95734746
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.093
	<i>Positive</i>	.093
	<i>Negative</i>	-.057
<i>Test Statistic</i>		.093
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		



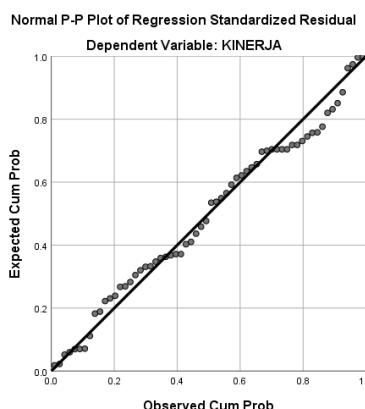
### **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber: Pengolahan Data, 2024*

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) diperoleh sebesar 0,200. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau ( $0,200 > 0,050$ ) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik Probability Plot (P-P Plot) yang prinsipnya

normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:



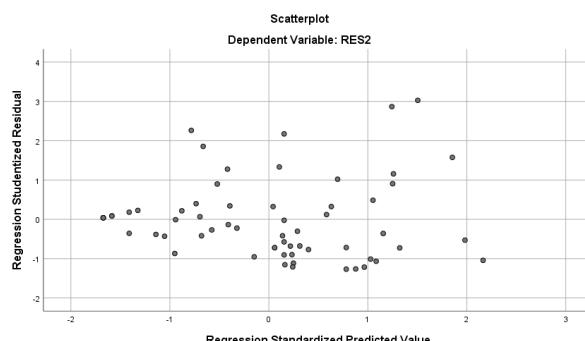
*Sumber: Pengolahan Data, 2024*

**Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas**

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

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:

### **Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber: Pengolahan Data, 2024*

**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 kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).

2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh)

#### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Motivasi

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah:

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan

antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Froston Bag Kota Tangerang.

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Froston Bag Kota Tangerang.

**Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
I	(Constant)	18.798	3.386		5.552	.000
	MOTIVASI	.587	.085		.664	6.876

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,876 > 2,000$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  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 pada CV Froston Bag Kota Tangerang.

#### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Disiplin Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_{02}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Froston Bag Kota Tangerang.

$H_{a2}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Froston Bag Kota Tangerang.

**Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
I	(Constant)	8.803	2.889		3.047	.003
	DISIPLIN	.780	.068		.830	11.525

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $11,525 > 2,000$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  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 pada CV Froston Bag Kota Tangerang.

#### 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 krisis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

$H_{03}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Froston Bag Kota Tangerang.

$H_{a3}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan



antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Froston Bag Kota Tangerang.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2$  dan  $(df_2 = n - k) = 62 - 3 = 59$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $F_{tabel}$  dari 59 = 2,761 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

**Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
I	Regression	1234.177	2	617.089	68.244	.000 <sup>b</sup>
	Residual	533.500	59	9.042		
	Total	1767.677	61			

a. Dependent Variable: KINERJA  
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $(68,244 > 2,761)$  dan diperkuat dengan signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi

dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Froston Bag Kota Tangerang.

versi 26, akan hasil uji t Variabel penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 6,876$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,000$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Roni Fadli, Hasanudin (2020) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja. Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan dalam bekerja karena dengan motivasi dapat menyebabkan seseorang mempunyai perilaku bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dapat menciptakan situasi yang semakin baik, disiplin itu sendiri merupakan suatu sikap mentaati aturan yang berlaku. Kedisiplinan seseorang dapat mempengaruhi hasil kerja. Disiplin karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan. Faktor kedisiplinan akan membantu karyawan dalam mengarahkan dan membimbing mereka sehingga perilaku karyawan dalam menjalankan kegiatan dapat dikontrol baik itu

tanggung jawab, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diharapkan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan karyawan dalam organisasi. Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, akan hasil uji t Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 11,525$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,000$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2018) dengan hasil kesimpulannya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau ( $68,244 > 2,761$ ) dan juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Froston Bag Kota Tangerang. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2018:75) berpendapat “yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilakuksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya”. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aden Prawiro Sudarso (2020) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan ini disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputuan karyawan.

### **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. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,876 > 2,000$ ) dan juga diperkuat dengan

signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Froston Bag Kota Tangerang.

2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,525 > 2,000$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_2$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Froston Bag Kota Tangerang.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $68,244 > 2,761$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_3$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Froston Bag Kota Tangerang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A Husain Bachtiar. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bintaro. In DISRUPSI BISNIS (Vol. 1, Issue 1).
- Algafari. (2017). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2018). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fadli, Roni, and Hasanudin Hasanudin. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur’ani Ciputat.” JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 4(1):70.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Imam Ghozali (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2016) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis, Ismu Fadli (2019). Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Rivai Veithzal (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Santoso, Singgih (2017). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(2), 179.
- Sudjana (2020) Metode Statistika, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2018), Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2017.

