

4. cek plagiasi - Relationship

by Turnitin LLC

Submission date: 29-Jan-2024 02:23PM (UTC+1100)

Submission ID: 2280642942

File name: 4._Relationship_between_motivation_and_work.pdf (839.13K)

Word count: 5662

Character count: 35116

RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE WITH EMPLOYEE PERFORMANCE

Imam Abrorii¹⁾, Via Lailatur Rizki²⁾, Fauzan Muttaqien³⁾

^{1),2),3)}Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Email: ari.abrorii@gmail.com¹⁾, vialrizki@dosen.itbwigalumajang.ac.id²⁾,
fauzanmuttaqien99@gmail.com³⁾

Abstract

The research entitled The Relationship between Motivation and Work Discipline with Employee Performance aims to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance at the Tofu factory employees CV. Serampang Jaya, Puger, Bondowoso, both partially and simultaneously. The number of samples in this study amounted to 35 respondents with a sampling technique, namely the saturated sample technique or census. The data collection method used is by using questionnaires, interviews, and literature studies. The data analysis used includes validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, classic assumption test consisting of multicollinearity test, heteroscedasticity test, and normality test, followed by hypothesis testing, namely partial test and simultaneous test, and continued with the coefficient of determination test. (R²). The results of the partial hypothesis test state that there is a positive and significant influence between the motivational variables on employee performance. The results of the partial test also state that there is a positive and significant influence between work discipline variables on employee performance. Meanwhile, the results of the simultaneous hypothesis test state that there is a positive and significant effect between the two independent variables, namely the motivation and work discipline variables on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya organisasi yang sangat penting dan memiliki posisi strategis dengan produktivitas kerja karyawan. Sumber daya manusia adalah penggerak utama atas segala aktivitas perusahaan, sehingga perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan sangat diperlukan. Tanpa sumber daya manusia, suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Selain itu, sumber daya manusia yang memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi, maka akan membuat suatu organisasi mencapai produktivitas tertinggi (Simamora, 2006:4). Maka dari itu, mengapa walaupun sempurna suatu rencana, pelaksanaan, pengawasan serta pengawasannya, namun jika pelaku rencana tersebut tidak melakukannya dengan kesungguhan minat, maka tujuan yang dicapai tidak akan sebaik apa yang sudah direncanakan.

Permasalahan yang dijelaskan sebelumnya, telah menunjukkan bahwa kualitas dan kompetensi SDM sangat penting dan berpengaruh terhadap kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Apalagi di era globalisasi sekarang, persaingan usaha menjadi semakin ketat dan sengit, sehingga keadaan tersebut menuntut perusahaan untuk terus melakukan inovasi dan menggali kreatifitas guna mengembangkan setiap usaha dan mampu menjadi perusahaan yang

unggul dan memenangkan persaingan. Bukan hanya perusahaan yang berskala besar, namun hal ini juga berlaku pada perusahaan berskala Mikro, Kecil, dan Menengah yang selanjutnya disebut UMKM.

Menurut UU No 20 Tahun 2008 UMKM merupakan usaha perdagangan yang dikelola secara perorangan dan merujuk pada usaha ekonomi produktif dengan kriteria yang sudah ditetapkan dalam Undang-Undang. Di Indonesia sendiri, UMKM merupakan usaha yang banyak digeluti oleh masyarakat. Menurut informasi dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kemenkop UKM), pada tahun 2021, pelaku UMKM di Indonesia tercatat sebanyak 64,2 Juta dengan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 61,07% atau Rp. 8.573,89 Triliun. Selain itu, UMKM mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 97% dari total Angkatan kerja serta mampu menghimpun 60,42% dari total investasi di Indonesia. (www.idxchannel.com) dikutip tgl 10 Mei 2022). Berdasarkan data yang ada, Indonesia memiliki potensi basis ekonomi yang kuat dilihat dari banyaknya UMKM dan daya serap terhadap tenaga kerja yang tinggi. Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada UMKM perlu perhatian lebih agar SDM yang dimiliki mampu memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Hal ini menjadi sangat penting mengingat peran vitalnya bagi kemajuan perusahaan dan kontribusinya terhadap negara.

Seperti yang telah diketahui bahwa usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) terbagi menjadi 9 bagian menurut sector ekonomi, yaitu 1). pertanian, peternakan, kehutanan, dan perikanan, 2). Pertambangan dan penggalan, 3). Industry pengolahan, 4). Listrik, gas, dan air bersih, 5). Bangunan, 6). Perdagangan, hotel, dan restoran, 7). Pengangkutan dan komunikasi, 8). Keuangan, persewaan, dan jasa perusahaan, serta 9). Jasa-jasa swasta (Bank Indonesia, 2015:9). Berdasarkan data perkembangan jumlah UMKM menurut sector ekonomi tahun 2011, sector pertanian, peternakan, kehutanan, dan perikanan memiliki jumlah perkembangan terbanyak yaitu sebanyak 48,85% dari keseluruhan sector yang ada, (Bank Indonesia, 2015:11). Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengambil objek penelitian pada UMKM sector pertanian yaitu CV. Serampang Jaya.

CV. Serampang Jaya bergerak di bidang pertanian, penggilingan padi, dan penjualan beras berkualitas. Selain itu, CV. Serampang Jaya juga bergerak di bidang produksi Tahu yang mana kedua pabriknya beralamatkan di Desa Maskuning Kulon, Kecamatan Pujer, Kabupaten Bondowoso. Owner dari CV. Serampang jaya ini adalah H. Yulianto akrab dikenal sebagai H. Kawoong. Produk-produk dari hasil olahan CV. Serampang jaya ini terkenal berkualitas dan banyak peminat. Hal ini terbukti dengan banyaknya toko-toko dalam kota maupun luar kota bondowoso yang mensuplai produk unggulan dari CV. Serampang jaya tersebut. Dengan demikian, perusahaan perlu menjaga kinerja karyawannya agar selalu berada pada tingkat terbaiknya guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hal penting yang perlu diperhatikan dalam menjaga kinerja karyawan agar tetap prima, salah satunya adalah dengan pemberian motivasi. Azar & Shafighi (2013:2) berpendapat bahwa salah satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor pendorong perilaku dalam organisasi. Dalam diri seseorang akan selalu mempunyai motivasi yang dipergunakan untuk menggerakkan perilakunya dalam memenuhi tujuan yang ingin dicapai. Motivasi karyawan dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kebutuhan, keinginan, gaji, hubungan antar personal, kebutuhan akan rasa aman, dan kesempatan untuk berkembang. Dengan motivasi,

seorang karyawan dapat terangsang untuk lebih berusaha menggunakan tenaga dan pikiran dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi, maka akan timbul kepuasan yang juga akan berakibat pada peningkatan kinerja karyawan.

Pada CV. Serampang Jaya sendiri, motivasi diwujudkan dengan pemberian gaji yang sesuai, kebutuhan rasa aman berupa kelengkapan mesin dan alat untuk bekerja, sehingga memudahkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dan hubungan antar karyawan yang terjalin secara harmonis. Hal tersebut secara tidak langsung akan memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashari (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Agustian (2019) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian terkait variable motivasi terhadap kinerja masih harus dilanjutkan karena penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Karena ditemukannya perbedaan hasil penelitian atau *Gap Research*, maka peneliti bermaksud menggunakan variable motivasi sebagai variable independent dalam penelitian ini.

Selain motivasi, kedisiplinan karyawan juga berperan penting terhadap produktivitas perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Jadi disiplin adalah suatu tindakan menaati peraturan yang ada, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan dalam berorganisasi sangat diperlukan sebagai bimbingan dan arahan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan menciptakan tata tertib dan membiasakan bersikap disiplin yang baik, diharapkan akan membuat efisiensi dan efektivitas kerja karyawan meningkat sehingga, mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Pada CV. Serampang Jaya, kebiasaan akan sikap disiplin masih perlu ditingkatkan. Hal ini dikarenakan masih adanya karyawan yang tidak menaati peraturan seperti datang terlambat, tidak memakai seragam sehingga mengakibatkan tidak terselesaikannya tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing karyawan secara tepat waktu. Hal ini menjadi penting karena akan berakibat pada kinerja karyawan dan juga terhadap produktivitas perusahaan dalam memproduksi beras maupun Tahu sebagai produk perusahaan CV. Serampang Jaya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ashari (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini juga selaras dengan penelitian Agustian (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Sehingga, peneliti bermaksud menggunakan variable disiplin kerja sebagai variable independent kedua dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah dan data yang ada, serta didukung dengan adanya kesempatan yang memadai, maka peneliti memilih CV. Serampang Jaya sebagai tempat untuk melakukan penelitian dan dilihat dari fenomena serta penelitian terdahulu

tentang motivasi dan disiplin kerja hubungannya kepada kinerja yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “*Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan CV. Serampang Jaya*”.

Rumusan masalah dalam karya tulis ilmiah ditujukan agar tulisan terarah dan tidak meluas pada pokok bahasan lain. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik Tahu CV. Serampang Jaya, Pujer, Bondowoso baik secara parsial maupun secara simultan ?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik Tahu CV. Serampang Jaya, Pujer, Bondowoso baik secara parsial maupun simultan.

2. Literature Review

2.1 Pengertian Motivasi

Hafidzi dkk. (2019:52) Motivasi adalah penyediaan tenaga penggerak yang mendorong semangat kerja, dan dapat memastikan integritas dalam segala upaya untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan mencapai kepuasan. Motivasi merupakan hal utama yang mendorong seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154), motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mengambil atau tidak mengambil sikap positif atau negatif secara internal dan eksternal. Motivasi kerja adalah perangsang moral.

Menurut McClelland yang dikutip oleh Mangkunegara (2008:103), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motif, suatu perangsang keinginan dan gaya penggerak kemauan bekerja. motif tersebut seperti : kesempatan berkembang menjadi lebih baik.
2. Harapan, merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu, seperti : gaji yang sesuai dan kondisi kerja yang baik itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan
3. Insentif, merupakan imbalan kerja di luar gaji yang diberikan kepada karyawan. Insentif ini seperti pemberian bonus dan tunjangan hari raya.

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Hasibuan (2016) indikator disiplin kerja, antara lain:

1. Kehadiran di tempat kerja

- a. Ketepatan waktu yaitu karyawan bertanggung jawab atas waktu yang dimilikinya.
- b. Intensitas kehadiran yaitu karyawan menyetujui untuk hadir sesuai dengan waktu yang sudah diatur oleh perusahaan.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

- a. Pakaian kerja yaitu karyawan menyetujui untuk berpakaian sesuai dengan aturan perusahaan.
- b. Tata tertib dan aturan, yaitu karyawan mengetahui dan menyetujui untuk mematuhi tata tertib dan aturan yang diatur oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

- a. Bekerja sesuai prosedur, yaitu karyawan bersedia mengikuti prosedur yang sudah berlaku di perusahaan.
- b. Bekerja sesuai standar kerja, yaitu karyawan mampu mengikuti standar kerja yang berlaku.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

- a. Teliti dalam bekerja, yaitu karyawan dituntut untuk teliti dalam mengerjakan pekerjaan.
- b. Sistematis dalam bekerja, yaitu bekerja sesuai dengan cara yang diatur dengan baik.

5. Bekerja etis

- a. Bersikap sopan, yaitu keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam bersosialisasi untuk menjalin hubungan baik dan menunjukkan rasa hormat kepada orang lain.
- b. Memiliki etika, yaitu karyawan dapat membedakan yang benar atau yang salah.

2.3 Pengertian Kinerja

Menurut Setyowati & Haryani (2016) kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan bukan hanya sekedar informasi untuk promosi atau penentuan gaji bagi perusahaan. Namun, bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan rencana untuk memperbaiki kemerosotan dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian dengan tujuan untuk memberikan kesempatan yang baik bagi karyawan untuk rencana karir dari segi kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menentukan pembayaran gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal sebagai "peringkat kinerja"

Menurut Robbins (2016:260), indikator kinerja merupakan alat ukur bagaimana kinerja karyawan. Berikut beberapa indikatornya :

1. Kualitas pekerjaan, dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pencapaian atau target pekerjaan yang dicapai karyawan.
3. Ketepatan waktu, yaitu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan serta dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, yaitu merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi atau perusahaan.
5. Kemandirian, yaitu tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan tugasnya tanpa menerima bantuan dari siapapun.

3. Research Method

3.1 Teknik Pengambilan Objek Penelitian

3.1.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Serampang Jaya pada

Pabrik Tahu yang berjumlah adalah 35 orang.

3.1.2 Sampel Penelitian

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Pabrik Tahu CV. Serampang Jaya yaitu sebanyak 35 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner, wawancara dan studi pustaka.

3.3. Teknik Analisis Data

3.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Salah satu cara untuk mengukur tingkat validitas dengan menghitung korelasi masing-masing skor pertanyaan terhadap skor total konstruk. Apabila korelasi masing-masing skor pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan atau kurang dari $\alpha = 0,05$ maka kuisisioner dikatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* (α) bila *Cronbach Alpha* diatas 0,60, maka kuisisioner dinyatakan reliabel.

3.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan Motivasi (M) dan Disiplin Kerja (DK) sebagai variabel independen. Kedua variabel tersebut diasumsikan mempengaruhi Kinerja Karyawan (KK).

Dalam hal ini akan dianalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut formulasi regresi linier berganda pada penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 (M) + \beta_2 (DK) + \varepsilon$$

3.3.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan mengacu pada nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Riyanto & Hatmawan, 2020:139).

b. Uji Heteroskedastisitas

Adapun dasar atau kriteria pengambilan keputusan berkaitan dengan gambar tersebut adalah:

1. Jika terdapat pola tertentu, yaitu jika titik-titiknya membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka diindikasikan terdapat masalah Heterokedastisitas.

2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, yaitu titik-titiknya menyebar maka diindikasikan tidak terdapat masalah Heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Ada dua cara untuk melakukan uji normalitas, yaitu analisis grafik dan analisis statistik (Riyanto & Hatmawan, 2020:137). Untuk mendeteksi normalitas data pada penelitian ini menggunakan grafik. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2005:146), adalah:

1. Jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.3.4 Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Kriteria pengujian tingkat signifikansi (α) = 0,05%. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

b. Uji f (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini menunjukkan apakah variabel independen yang terdiri dari variabel motivasi dan disiplin kerja untuk menjelaskan variabel dependennya, yaitu kinerja karyawan. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0-1. Nilai yang kecil berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi (R^2) yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Riyanto & Hatmawan, 2020:141).

4. Findings and Discussions

4.1 Hasil Analisis data

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Sig (2-tailed)		α	Keterangan
Motivasi				
X1.1	0,000	<	0,05	valid
X1.2	0,049	<	0,05	valid
X1.3	0,000	<	0,05	valid
Disiplin Kerja				
X2.1a	0,001	<	0,05	valid
X2.1b	0,000	<	0,05	valid
X2.2a	0,000	<	0,05	valid
X2.2b	0,000	<	0,05	valid
X2.3a	0,000	<	0,05	valid
X2.3b	0,000	<	0,05	valid
X2.4a	0,001	<	0,05	valid
X2.4b	0,041	<	0,05	valid
X2.5a	0,000	<	0,05	valid
X2.5b	0,000	<	0,05	valid
Kinerja Karyawan				
y1.1	0,000	<	0,05	Valid
y1.2	0,000	<	0,05	Valid
y1.3	0,001	<	0,05	Valid
y1.4	0,000	<	0,05	valid
y1.5	0,001	<	0,05	valid

Sumber : Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui korelasi masing-masing skor pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan atau kurang dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cutt off	N of Item	Keterangan
X1	0,605	> 0,6	3	Reliabel
X2	0,832	> 0,6	10	Reliabel
Y	0,751	> 0,6	5	Reliabel

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.2, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,605, 0,832, dan 0,751 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

3.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	6.836	1.129		5.232	.000
	X1	.592	.366	.505	4.356	.000
	X2	.317	.062	.595	5.127	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah SPSS 25

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah ;

$$Y = 6,836 + 0,592X1 + 0,317X2 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 6,836, menunjukkan besarnya kinerja karyawan pada saat tidak ada pengaruh dari variabel motivasi dan disiplin kerja atau pengaruhnya sama dengan nol;
- Diketahui dari hasil uji statistik bahwa variabel motivasi bernilai positif yaitu 0,592, artinya setiap perubahan persentase sebesar satu satuan, maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,592%. Hal ini berarti, pihak instansi harus lebih memperhatikan dan meningkatkan pemberian motivasi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Terbukti dari hasil penelitian bahwa pemberian motivasi terhadap karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang akan membuat para karyawan bersemangat dalam bekerja hingga mampu meningkatkan kinerjanya.
- Diketahui dari hasil uji statistik bahwa variabel disiplin kerja bernilai positif yaitu 0,317, artinya setiap perubahan persentase sebesar satu satuan, maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,317%. Hal ini berarti, pihak instansi harus lebih memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam bekerja, seperti memberikan perhatian lebih terhadap kepatuhan karyawan dalam menjalankan aktifitas dalam bekerja, sehingga tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran atau penyalahgunaan peralatan kerja yang bisa memberikan pengaruh negative terhadap produktivitas perusahaan.

1.1.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.996	1.004
	X2	.996	1.004

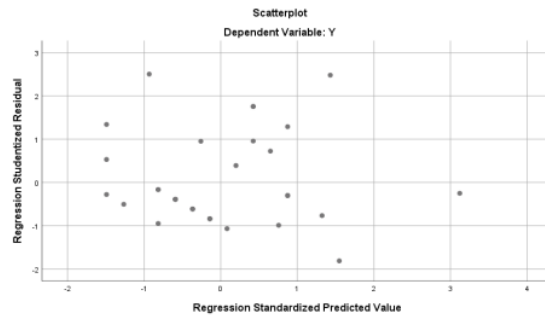
S

umber: Hasil Olah SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.4, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga

menunjukkan nilai kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah Multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

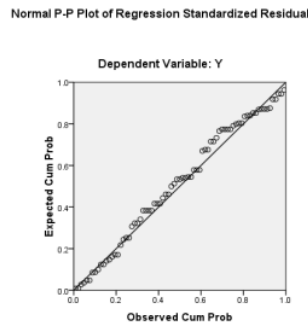


Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Gambar 4.1, menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

3. Uji Normalitas



Gambar 4.2 Uji Normalitas

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Dari grafik normal probability dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

1.1.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (*t test*)

- a. Variabel motivasi (X_1) memiliki nilai t hitung $4,356 > t$ tabel $2,037$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. t hitung bernilai positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan pabrik Tahu CV. Serampang Jaya.

- b. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung $5,127 > 2,037$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. t hitung bernilai positif, maka jika ada peningkatan pada variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan karyawan pabrik Tahu CV. Serampang Jaya.

2. Uji Simultan (*F test*)
Tabel 4.5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.218	2	31.609	21.309	.000^b
	Residual	47.468	32	1.483		
	Total	110.686	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olah SPSS 25

4 Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa F hitung $> F$ tabel ($21,309 > 3,295$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik Tahu CV. Serampang Jaya.

3. Koefisien Determinasi (R^2)
Tabel 4.6 Hasil uji Koefisiensi determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.544	1.218

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah SPSS 25

Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda pada table 4.29, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pabrik Tahu CV. Serampang Jaya, dapat dilihat dari nilai *R Square* (R^2) menunjukkan sebesar 0,571 atau 57,1% dan sisanya 42,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu seperti budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, karakteristik individu, semangat kerja, rotasi pekerjaan, kepuasan kerja dan iklim organisasi.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pabrik Tahu CV. Serampang Jaya dan hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung $3,356 > t$ tabel $2,037$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik Tahu CV. Serampang Jaya. T_{hitung} bernilai positif yang berarti semakin

besar nilai motivasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada pabrik Tahu CV. Serampang Jaya. Hal ini berarti faktor motivasi yang diukur melalui motif, harapan, dan insentif merupakan faktor - faktor yang menentukan kinerja karyawan pada pabrik Tahu CV. Serampang Jaya. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil pengambilan data dengan kuisioner yang menyatakan bahwa 15 (42,9%) responden menjawab setuju, dan 20 (57,1%) responden menjawab sangat setuju terhadap indikator variable motivasi pertama yaitu motif, sehingga dapat dikatakan bahwa para karyawan memiliki motif untuk berkembang lebih baik dari segi pengetahuan, social, dan ekonomi. Sementara itu, dilihat dari hasil jawaban responden, sebanyak 32 (91,4%) responden menjawab setuju, dan sisanya 3 (8,6%) responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan indikator kedua yaitu harapan, sehingga dapat disimpulkan bahwa para karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan, serta merasa terbantu dengan adanya peralatan kerja yang memadai yang tersedia di perusahaan. Dan untuk pernyataan indikator ketiga dari variable motivasi yaitu insentif, dilihat dari pernyataan sebanyak 33 (94,3%) responden menjawab setuju, dan sisanya 2 (5,7%) responden menjawab sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan menerima bonus kerja dari perusahaan dan juga tunjangan hari raya di setiap tahunnya.

Pemberian motivasi kepada karyawan yang dilaksanakan dengan baik, akan mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Pemberian motivasi ini menjadi penting karena merupakan faktor yang dapat menentukan naik turunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Apalagi bagi karyawan yang merupakan pekerja pada perusahaan kecil menengah (UMKM), yang dituntut untuk memberikan pelayanan dan kinerja terbaik agar perusahaan yang dikelolanya bisa memenangkan persaingan dengan UMKM khususnya Pabrik Tahu di daerahnya. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi, akan mampu mengembangkan diri mereka dengan lebih berpikir kreatif dalam bekerja serta dapat menjalankan pekerjaan lebih cepat, efektif dan efisien. Sehingga, karyawan akan senantiasa memberikan usaha terbaik dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Motivasi disini dapat diberikan dengan bermacam-macam bentuk, ada yang berupa ucapan, Tindakan, maupun pemberian bonus kerja. Terkadang juga ada cara memotivasi karyawan dengan memajang foto karyawan yang paling berprestasi sehingga hal ini dapat dijadikan contoh serta motivasi bagi karyawan lainnya.

Jika fenomena ini dihubungkan dengan kinerja karyawan, apabila sistem pemberian motivasi semakin dikelola dengan baik dan secara konsisten dipakai dalam memberikan dorongan semangat kerja pada karyawan, maka dengan pasti H_1 tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan pada pabrik Tahu CV. Serampang Jaya. Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Priehadi Dhasa Eka (2021), M. Rizan Nur Samsi dan Tiris Sudrartono (2021), Angelica Rifani Pasaribu (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan variabel disiplin kerja H_1 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pabrik Tahu CV. Serampang Jaya dan hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $t_{hitung} 5,127 > 2,037$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik Tahu CV. Serampang Jaya. T_{hitung} bernilai positif yang berarti semakin besar nilai disiplin kerja pada karyawan, maka akan meningkatkan kinerja

karyawan pada pabrik Tahu CV. Serampang Jaya. Hal ini berarti faktor disiplin kerja yang diukur melalui kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis merupakan faktor - faktor yang menentukan kinerja karyawan pada pabrik Tahu CV. Serampang Jaya. Dilihat dari hasil penelitian, mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan indikator pertama yaitu kehadiran di tempat kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden datang tepat waktu dan selalu hadir untuk bekerja kecuali ada halangan yang berarti seperti sakit atau kepentingan keluarga yang tidak bisa ditinggalkan.

Selain itu, berdasarkan dari hasil kuisioner, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka setuju pada pernyataan indikator kedua yaitu ketaatan pada peraturan kerja yang berarti para karyawan mengetahui serta mematuhi tata tertib yang dibuat oleh perusahaan serta selalu mengenakan baju kerja saat melaksanakan tugas memproduksi Tahu di pabrik. Hal ini terlihat dari baju karyawan yang mayoritas memakai seragam yang sama saat bekerja. pemakaian baju kerja ini tentunya mendukung terhadap kinerja karyawan, karena dengan memakai baju kerja yang dianjurkan perusahaan, karyawan akan lebih terjaga dan terhindar dari percikan air panas saat memproduksi Tahu.

Sementara untuk pernyataan ketiga, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka setuju pada pernyataan indikator ketiga yaitu ketaatan pada standar kerja yang berarti bahwa para karyawan selalu mengikuti prosedur kerja yang berlaku saat memproduksi Tahu, selain itu para karyawan selalu memperhatikan standar kerja yang telah ditetapkan dalam perusahaan, sehingga kualitas Tahu yang di produksi tetap terjaga sesuai standar kualitas yang diinginkan oleh perusahaan CV. Serampang Jaya.

Dan untuk pernyataan keempat, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka setuju pada pernyataan indikator keempat yaitu kewaspadaan tinggi yang berarti bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan selalu berkesikap kehati-hatian dan teliti. Hal ini dilakukan agar dapat meminimalisir kesalahan dan menjaga kualitas Tahu sesuai dengan standar kualitas yang diinginkan perusahaan. selain itu, para karyawan juga memahami bagaimana cara bekerja dengan baik khususnya dalam memproduksi Tahu. hal tersebut dikarenakan sistem kerja yang berulang-ulang, sehingga seiring berjalannya waktu, para karyawan akan semakin mengerti bagaimana cara mengolah bahan mentah hingga menjadi Tahu dengan efektif dan efisien.

Serta untuk pernyataan kelima, mayoritas responden menyatakan setuju pada pernyataan indikator kelima yaitu bekerja etis yang berarti bahwa mayoritas karyawan bersikap sopan dan ramah ketika menjalankan aktivitas dalam perusahaan. Sehingga dengan demikian akan mempengaruhi kenyamanan para karyawan dalam menjalin hubungan kerja saat berada di perusahaan yang pada akhirnya juga akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja sangat penting untuk dipahami serta dimengerti oleh semua anggota organisasi atau karyawan dalam perusahaan. Tanpa sikap disiplin, akan sulit bagi seseorang dalam mengembangkan diri dan menjadikannya unggul. Sikap disiplin merupakan salah satu kunci dalam meraih kesuksesan di bidang apapun dan dimanapun. Disiplin kerja dibutuhkan oleh karyawan untuk menjaga efektifitas dan efisiensi dalam bekerja serta dapat menunjang kelancaran dan kesuksesan seluruh kegiatan perusahaan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Dengan penerapan disiplin kerja, perusahaan akan mampu meminimalisir masalah akibat kurangnya kedisiplinan, seperti terlambat kerja, bekerja malas-malasan yang pada akhirnya kan berdampak buruk bagi jalannya bisnis perusahaan. Selain itu, dengan penegakan disiplin kerja yang baik, perusahaan juga mampu menjaga konsistensi kerja dalam perusahaan, sehingga tujuan perusahaan bisa cepat tercapai

tanpa adanya halangan yang berarti.

Jika fenomena ini dihubungkan dengan kinerja karyawan karyawan, apabila pemenuhan disiplin kerja karyawan lebih diperhatikan dan semakin dikelola dengan baik serta dilakukan secara konsisten, maka hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada pabrik Tahu CV. Serampang Jaya. Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Nurul Qoidah A (2020), Maringot Tua Hutabarat (2021), Devi Musdalifah (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Acknowledgments

Terimakasih kepada pihak perusahaan Pabrik Tahu CV. Serampang Jaya, Puger, Bondowoso yang telah bersedia sebagai tempat dari penelitian saya sebagai tanggung jawab terhadap tugas dari Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang tempat saya mengembangkan ilmu pengetahuan, serta terimakasih juga kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Diharapkan penelitian ini memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan rujukan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik Tahu CV. Serampang Jaya, Puger, Bondowoso.

References

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Ashari S Muhammad. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Pelayanan Transmis Sulselrabar. Skripsi. Uin Alaudin Makassar.
- Azar, M. & Shafighi, A. A. (2013) The Effect Of Work Motivation On Employees Job Performance, *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 3, Pp. 78–82.
- Bank Indonesia. 2015. Profil Bisnis Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Ukm) Dan Usaha Besar (Ub). (<http://www.BI.go.id/>)
- Eka Dhasa P. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 3, No. 4.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Mangkunegara Prabu A. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Nelizulfa Aulia. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jamu Air Mancur Karanganyar). Skripsi. Unmuh Surakarta.
- Novitasari Muzdalifah Devi. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Pt. Bina Busana

- Internusa). Skripsi. Universitas Semarang.
- Pasaribu Rifani A. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Skripsi. UNSU Medan.
- Qoidah Nurul A. 2020. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Pandang Kota Makassar. Skripsi. UNMUH Surakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Samsi Nur R.M., & Sudrartono Tiris. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Penjualan Wifi Indihome Phoenix 2p Di Pt Kreativa Surya Pratama Bandung. Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi. Vol. 5 No. 3.
- Sedarmayanti. 2017 Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Cetakan Kesatu. Bandung Pt. Refika Aditama.
- Setyowati, I., & S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. Jembatan-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, 57-72.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah. Tinggi. Ilmu Ekonomi Ykpn.
- Slamet, Riyanto, and Hatmawan Aglis Andhita. 2020. Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen. Yogyakarta: Deepublish.
- www.idxchannel.com

4. cek plagiasi - Relationship

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.itbwigalumajang.ac.id Internet Source	4%
2	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	4%
3	Submitted to Universitas Budi Luhur Student Paper	4%
4	snaper-ebis.feb.unej.ac.id Internet Source	4%
5	repositori.usu.ac.id Internet Source	3%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 3%

Exclude bibliography Off