

## **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA CV MITRA SS PURBALINGGA**

**Chofifah Ambarwati<sup>1</sup>, Hima Barima<sup>2</sup>, Dyah Supriatin<sup>3</sup>**

*Universitas Perwira Purbalingga<sup>1,2,3</sup>*

*chofifahambarwati5@gmail.com<sup>1</sup>*

*himabarima@gmail.com<sup>2</sup>*

*dyah.raisha@gmail.com<sup>3</sup>*

---

### **Abstract**

*Increasing employee awereness about the importance of complying with regulations has an effect on encouraging employees to motivate themselves in carrying out the work provided by the company. A survey conducted by researchers at a company that produces false eyelashes in Purbalingga. this study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at CV Mitra SS Purbalingga either partially or simultaneously. This study uses a descriptive quantitative approach. The population in this study was 246. The sampling technique was purposive sampling, the number of which was determined by the slovin formula of 71 respondents. Data was collected using a questionnaire that was distributed directly which was analyzed using multiple linear regression techniques which were carried out using the SPSS version 27 program. Based on the results of this study, partially motivation has a significant positive effect on employee performance, partially work discipline has a significant positive effect on employee performance. Simultan, motivation and work discipline jointly or simultaneously have an influence on employee performance at CV Mitra SS Purbalingga.*

**Keywords:** *motivation, work discipline, performance*

---

### **PENDAHULUAN**

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan terutama pada sektor perekonomian. Globalisasi memberikan dampak yang besar bagi industry manufaktur di Indonesia, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mempertahankan eksistensi agar terus bisa mengikuti perkembangan perindustrian di era globalisasi saat ini. Industry bulu mata palsu selalu berusaha untuk menghadapi berbagai tantangan untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan

dan tentunya dapat menambah lapangan pekerjaan.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Peningkatan kinerja berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan dan dapat membuat perusahaan untuk tetap dapat bersaing dilingkungan bisnis yang stabil. Perusahaan akan mampu mencapai tujuan dan keberlangsungan perusahaan jika memiliki sumber daya

manusia yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Tujuan motivasi yaitu untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja sehingga akan meningkatkan produktifitas, meningkatkan kedisiplinan karyawan, hubungan kerja yang baik dan meningkatkan loyalitas karyawan. Motivasi merupakan faktor yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi akan mendapatkan semangat untuk menjalankan tugas yang diberikan. Motivasi dapat dipengaruhi oleh minat, gaji, rasa aman, hubungan kerja dan kesempatan kerja.

Selain faktor motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dimana disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, taat kepada peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup melaksanakan dan tidak mengelak menerima sanksi jika karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin kerja dapat dibentuk melalui Latihan, Pendidikan, kebiasaan dan

keteladanan. Dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan tidak akan melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan yang manaati peraturan perusahaan akan menjalankan tugas dengan bersungguh-sungguh dan berperilaku baik di lingkungan perusahaan.

Sejalan dengan perkembangan sektor industri di daerah yang memiliki potensi cukup besar untuk dikembangkan adalah industri bulu mata palsu yang terletak di kabupaten purbalingga provinsi jawa tengah. Indusry bulu mata palsu merupakan salah satu industri yang dikembangkan oleh pemerintah. Kabupaten purbalingga yang letaknya cukup jauh dari ibukota provinsi dapat membuktikan jika di kabupaten purbalingga terdapat sektor industri yang berkembang. Berbagai kendala yang ada pada industri bulu mata palsu seperti ketatnya persaingan, faktor sosial dan tingginya biaya produksi dapat mempengaruhi kinerja dari industri bulu mata palsu, dari kejadian tersebut industri bulu mata palsu mengalami penurunan kualitas maupun kuantitas produksi.

CV Mitra SS Purbalingga merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi bulu mata palsu di purbalingga yang mengalami penurunan kinerja karyawan

yang disebabkan oleh kurangnya motivasi dan disiplin kerja. Kurangnya motivasi dapat dilihat dari belum terealisasinya target produksi. Berikut data yang mendukung kurangnya motivasi di CV Mitra SS Purbalingga:

Tabel 1. Data Produksi

CV Mitra SS Purbalingga tahun 2023

Bulan	Target Produksi	Hasil Produksi
Januari	293,985	293,757
Februari	207,815	207,906
Maret	113,550	113,435

Sumber data: CV Mitra SS Purbalingga 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat permasalahan terkait realisasi hasil produksi yang belum mencapai target produksi sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Belum tercapainya target produksi membuat rendahnya tingkat motivasi karyawan CV Mitra SS Purbalingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah karena karyawan tidak mendapatkan motif dalam dirinya untuk meningkatkan kinerja.

Selain masih kurangnya motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Kurangnya disiplin kerja dapat dilihat dari adanya karyawan yang tidak menaati peraturan yang ada seperti tidak masuk kerja tanpa adanya alasan yang jelas. Berikut data yang mendukung kurangnya disiplin kerja di CV Mitra SS Purbalingga:

Tabel 2. Data Absensi CV Mitra SS Purbalingga dari Bulan Mei 2022 – April 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Ijin	Sakit	Alpha
Mei	240	259	63	88
Juni	237	213	63	94
Juli	244	284	78	105
Agustus	250	269	67	91
September	246	290	86	97
Oktober	242	302	90	101
November	239	293	107	104
Desember	248	277	73	98
Januari	236	282	78	102
Februari	243	297	67	93
Maret	234	253	81	87
April	247	239	89	83

Sumber data: CV Mitra SS Purbalingga 2022-2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada CV Mitra SS Purbalingga masih tinggi, banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya alasan yang jelas, hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja di CV Mitra SS Purbalingga masih rendah. Rendahnya disiplin kerja yang ada di CV Mitra SS Purbalingga disebabkan karena kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawannya.

Disiplin kerja yang tinggi erat hubungannya dengan motivasi, karyawan dengan motivasi dan disiplin kerja yang memadai seharusnya dimiliki oleh perusahaan dengan ketidak pastian

lingkungan yang lebih tinggi, karena dengan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi karyawan akan melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan berusaha untuk mengatasi permasalahan yang terjadi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia (2015), bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pattingdo Malang, penelitian yang dilakukan oleh Kenny Astria (2018), bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang serta penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Marayasa (2019), bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Dinar Indonesia.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Grand Theory**

Pada Grand Teori yang digunakan adalah teori Goal Setting, Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Teori ini berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Teori ini menjelaskan bahwa tingkat kesulitan tujuan dimana tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan

memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya.

### **Motivasi**

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Salman Farisi, 2020).

Menurut Salman Farisi (2020) indikator motivasi yaitu:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap tingka laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Salman Farisi, 2020).

Menurut Salman Farisi (2020) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Ketaatan waktu
2. Tanggung jawab kerja

### **Kinerja**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Salman Farisi, 2020).

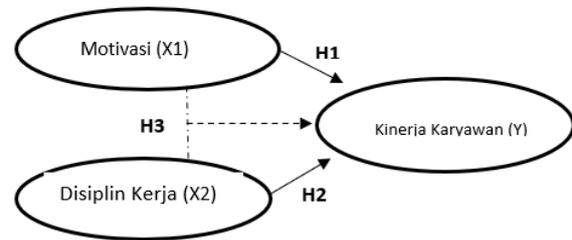
Menurut Salman Farisi (2020) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kendala kerja
4. Sikap kerja

### **Penelitian Terdahulu**

Kenny Astria (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan saling berpengaruh.

### **Kerangka Pemikiran**



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

1. H1 = Diduga variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2 = Diduga variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H3 = Diduga variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang didapat berupa angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya (Halilintar, 2022).

### **Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di CV Mitra SS Purbalingga Jl. Ahmad Yani No. 31, Karangpoh Kulon, Kec. Kalimanah Kab. Purbalingga.

### **Waktu Penelitian**

Penelitian akan dilakukan pada Desember 2022 – Juli 2023.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang biasanya terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh seorang peneliti sehingga dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya (M. Ardi Nupi Hasyim, 2020). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan CV Mitra SS Purbalingga yang berjumlah 246.

Sampel adalah bagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (M. Ardi Nupi Hayim, 2020). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Karena populasi dalam penelitian ini

diketahui maka dalam pengambilan jumlah sampel penulis menggunakan Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{246}{1 + 246(10\%)^2}$$
$$n = \frac{246}{3,46}$$
$$n$$

= 71,0 dibulatkan menjadi 71

Dengan demikian sampel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Mitra SS Purabalingga yang berjumlah 71 responden.

### **Sumber Data**

Berdasarkan sumbernya data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

#### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuisisioner. Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif berupa data yang mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait. Data ini berupa gambaran umum instansi, misalnya: sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

## Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

### 1. Wawancara

Metode ini adalah proses komunikasi langsung untuk memperoleh keterangan dengan Tanya jawab dan tatap muka antara pewawancara dengan responden di CV Mitra SS Purbalingga. Data yang diperoleh dari wawancara adalah mengetahui hal-hal yang berhubungan perusahaan baik mengenai sejarah, struktur organisasi, kegiatan-kegiatan yang dilakukan serta kebijakan-kebijakan.

### 2. Studi Pustaka

Studi yang dilakukan dipergustakaan dengan membaca buku-buku atau literature yang berhubungan

dengan hipotesis atau pokok permasalahan.

### 3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner digunakan untuk mengungkapkan data mengenai tiga variabel meliputi motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan

## Teknik Analisis Data

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner (Ahmad Afandi, 2020). Untuk mengolah uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung kemudian dibandingkan dengan  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil atau kurang dari  $r$  tabel, maka data tersebut tidak valid. Nilai  $r$  tabel untuk 71 responden dengan taraf kesalahan 5% / (0,05) sebesar nilai  $r$  tabelnya adalah sebesar 0,2335.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ahmad Afandi, 2020). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Penghitungan reliabilitas instrumen menggunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika koefisien Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha  $< 0,60$  maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual berdistribusi normal (Ahmad Afandi, 2020). Untuk

mengetahui data berdistribusi normal dapat dilihat dari uji normalitas dengan rumus Kolmogorov Smirnov menggunakan program SPSS Statistics versi 27. Kriteria pengujian yaitu jika signifikansi  $> 0,05$  maka data dinyatakan normal dan sebaliknya jika signifikansi  $< 0,05$  maka data dinyatakan tidak normal.

### 2. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variabel bebas (independent) (Ahmad Afandi, 2020). Uji multikolinearitas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas dalam hubungan antar variabel bebas. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Jika nilai  $tolerance > 0,10$  atau nilai  $VIF < 10$  maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ahmad Afandi, 2020). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji Glejser dengan dasar sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tidak terjadi heterokedastisitas
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data terjadi heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau variabel independent dengan variabel dependen (Ahmad Afandi, 2020).

#### 1. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil Uji t dapat disimpulkan dengan membandingkan antara t hitung dengan t

tabel (Halilintar, 2022). Adapun kriteria, penerimaan dan penolakan ditetapkan sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga ada pengaruh
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak tidak ada pengaruh.

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variable bebas dengan variable terikat digunakan Uji dengan rumus:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai  $t_{hitung}$

r=korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

#### 2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji f mencari f hitung dan membandingkan dengan f tabel apakah variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen (Halilintar, 2022). Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serentak digunakan uji f dengan rumus sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / n - k - 1}$$

Dimana:

R<sup>2</sup>= Koefisien korelasi ganda

k= Jumlah variabel independent

n= Jumlah anggota sampel

F= F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel.

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinan berada diantara nol (0) dan satu (1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Halilintar, 2022).

4. Uji koefisien determinasi (uj R<sup>2</sup>) digunakan untuk persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat sejauh mana keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang akan terbentuk rumus determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengelola dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS versi 27.

## HASIL PENELITIAN DAN

### PEMBAHASAN

#### Analisis Data

#### Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif variabel digunakan untuk mengetahui nilai maximum, minimum, mean, median dan standar deviation yang pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 27. Berikut tabel hasil analisis statistik deskriptif variabel:

Variabel	N	Min	Max	Mean	Median	Std Deviation
Y	71	14	20	16,59	16,00	1,600
X1	71	17	25	22,32	22,00	1,962
X2	71	4	10	7,80	8,00	1,380
Valid N (listwise)	71					

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapatkan oleh peneliti adalah:

- a. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 14 poin dan nilai maksimum sebesar 20 poin dengan mean

- sebesar 16,59 poin dan median sebesar 16,00 poin serta memiliki standar deviasi sebesar 1,600 yang berarti standar deviasi pada data variabel kinerja karyawan mendekati 0 atau persebaran data
- b. mendekati rata-rata, maka terdapat variabilitas data lebih rendah yang artinya nilai mean lebih dapat diandalkan.
  - c. Variabel motivasi (X1) memiliki nilai minimum sebesar 17 poin dan nilai maksimum sebesar 25 poin dengan mean sebesar 22,32 poin dan median sebesar 22,00 poin serta memiliki standar deviasi sebesar 1,962 poin yang berarti standar deviasi pada data variabel motivasi mendekati 0 atau persebaran data mendekati rata-rata, maka terdapat variabilitas data lebih rendah yang artinya nilai mean lebih dapat diandalkan.
  - d. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai minimum sebesar 4 poin dan nilai maksimum sebesar 10 poin dengan mean sebesar 7,80 poin dan median sebesar 8,00 poin serta memiliki standar deviasi sebesar 1,380 poin yang berarti standar deviasi pada data variabel disiplin kerja mendekati 0 atau persebaran data mendekati rata-rata, maka terdapat variabilitas data lebih rendah yang artinya nilai mean lebih dapat diandalkan.

### Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pertanyaan	r Hitung	R Tabel	keterangan
1	Kinerja Karyawan	Y.1	0,766	0,2335	Valid
		Y.2	0,710	0,2335	Valid
		Y.3	0,550	0,2335	Valid
		Y.4	0,708	0,2335	Valid
2	Motivasi	X1.1	0,732	0,2335	Valid
		X1.2	0,727	0,2335	Valid
		X1.3	0,612	0,2335	Valid
		X1.4	0,789	0,2335	Valid
		X1.5	0,821	0,2335	Valid
3	Disiplin Kerja	X2.1	0,815	0,2335	Valid
		X2.1	0,862	0,2335	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang bernilai 0,2335 dan nilai signifikan pada seluruh butir pertanyaan tersebut  $< 0,05$ , sehingga seluruh butir pertanyaan pada penelitian ini dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument pada penelitian selanjutnya.

**Uji Reabilitas**

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,607	Reliabel
2	Motivasi (X1)	0,790	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X2)	0,577	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel diketahui bahwa nilai dari Cronbach alpha untuk semua variabel lebih dari 0.60, jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan untuk penelitian ini bersifat reliabel.

**Uji Normalitas**

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,29053310
Most Axtreme Differences	Absolute	0,96
	Positive	0,82
	Negative	-0,96
Test Statistic		0,96
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,179 <sup>cd</sup>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,179 pada penelitian ini, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diasumsikan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	0,861	0,1161
Disiplin Kerja (X2)	0,861	0,1161

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance pada setiap variabel memiliki nilai > 0,10 dan nilai VIF pada setiap variabel < 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas pada penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Unstandardized Coeffisients		Stabdardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
Motivasi	0,1348	0,687	0,247	0,1964	0,054
Disiplin Kerja	-0,054	0,45	-0,153	-	0,227

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada X1 variabel motivasi sebesar 0,054 dan nilai signifikan pada X2 variabel disiplin kerja sebesar 0,227. Dari variabel X1 dan X2 nilai signifikan > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini bahwa X1 dan X2 tidak terjadi heteroskedastisitas.

Bagian ini memuat hasil analisis data, pengujian instrumen dan hipotesis (jika ada), jawaban pertanyaan penelitian, temuan-temuan dan interpretasi temuan-temuan. Bagian ini bila memungkinkan juga bisa dibuat grafik untuk setiap variable penelitian.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
Kinerja Karyawan	6,078	1,803		3,371	0,001
Motivasi	0,374	0,086	0,459	4,355	0,000
Disiplin Kerja	0,277	0,122	0,239	2,265	0,027

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 9 diatas merupakan hasil perhitungan dari uji regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 27. Persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 6,078 + 0,374X_1 + 0,277X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Koefisien Konstanta (Y)

Variabel kinerja karyawan tetap sebesar 6,078 dengan anggapan bahwa variabel lainya konstan

b. Koefisien Motivasi (X1)

Setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi maka kinerja karyawan akan bertambah 0,459 satuan.

c. Koefisien Disiplin Kerja (X2)

Setiap penambahan 1 satuan variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan akan bertambah 0,239 satuan.

**Uji T**

Tabel 10. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.621	1.840		3.598	.001
	MOTIVASI	.447	.082	.548	5.440	.000
2	(Constant)	12.886	1.009		12.772	.000
	DISIPLIN KERJA	.475	.127	.410	3.729	.000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

a. Uji Hipotesis Pertama (H1)

Pada tabel 10 diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 5,440 > t tabel 0,2352 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. maka H1 diterima.

**b. Uji Hipotesis Pertama (H2)**

Pada tabel 10 diatas diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,729 > t$  tabel  $0,2352$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. maka H2 diterima

**Uji F**

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	62.572	2	2	18.248	.000 <sup>b</sup>
	Residual	116.583	68	68		
	Total	179.155	70			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 11 diatas diperoleh nilai f hitung sebesar  $18,248 > f$  tabel  $3,13$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. maka H3 diterima.

**Koefisien Determinasi (R – Square)**

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimase
1	.591 <sup>a</sup>	.349	.330	1.30937

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel 12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R pada nilai R Square sebesar  $0,349$  ( $34,9\%$ ). Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar  $34,9\%$  sedangkan sisanya  $65,1\%$  dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, berdasarkan data yang dikumpulkan dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mitra SS Purbalingga sebesar  $5,440$ . Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi

dengan kinerja karyawan CV Mitra SS Purbalingga. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di CV Mitra SS Purbalingga bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini disebabkan karena setiap karyawan yang sudah mendapatkan motif dalam dirinya akan mampu bekerja maksimal dan tentunya mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Pada penelitian ini terbukti bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan CV Mitra SS Purbalingga.

- b. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mitra SS Purbalingga sebesar 3.729. Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan CV Mitra SS Purbalingga. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di CV Mitra SS Purbalingga bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini disebabkan karena jika karyawan yang bekerja sudah memiliki kedisiplinan dalam dirinya maka karyawan akan mampu bekerja maksimal dan tentunya mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Pada penelitian ini terbukti bahwa disiplin kerja mempengaruhi

kinerja karyawan CV Mitra SS Purbalingg.

- c. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mitra SS Purbalingga sebesar 18,248. Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan CV Mitra SS Purbalingga. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di CV Mitra SS Purbalingga bahwa motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini disebabkan karena jika karyawan yang bekerja sudah memiliki motif dan kedisiplinan dalam dirinya maka karyawan akan mampu bekerja maksimal dan tentunya mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Pada penelitian ini terbukti bahwa motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV Mitra SS Purbalingga.

#### **Keterbatasan Masalah**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami sebagai berikut:

- a. Jumlah sampel responden yang terdiri dari 71 orang dari jumlah total populasi sebanyak 246 atau sekitar 28,8% dari total

populasi yang tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

- b. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel indenpenden dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
- c. Variabel indenpenden (motivasi dan disiplin kerja) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 34,9% yang didapat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka saran yang peneliti ajukan untuk menyelesaikan permasalahan dan sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Perlu adanya peningkatan motivasi dalam diri karyawan agar karyawan mendapat motif dalam dirinya sehingga nantinya karyawan akan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.
- b. Perlu adanya peningkatan disiplin kerja dalam diri karyawan agar karyawan bisa memperoleh wawasan tentang pentingnya kedisiplinan yang tertanam dalam dirinya sehingga nantinya karyawan akan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.
- c. Perlu adanya peningkatan motivasi dan disiplin kerja dalam diri karyawan agar karyawan mendapat motif dan pentingnya

akan kedisiplinan dalam dirinya sehingga nantinya karyawan akan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.

- d. CV Mitra SS Purbalingga perlu memberikan pengawasan dan lebih memperhatikan karyawan sehingga karyawan mendapatkan motivasi agar mampu disiplin kerja.
- e. Bagi karyawan CV Mitra SS Purbalingga agar bisa mematuhi segala aturan yang diterapkan dalam perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
- f. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan penelitian untuk mengetahui 65,1% variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV Mitra SS Purbalingga yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
- g. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain atau faktor yang lebih detail dengan objek dan subjek yang lebih baik untuk menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Afandi, S. B. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMFC). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. **3**, 235–246 (2020).

- Azis Fathoni, M. M. M. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang. *Jurnal Of Management*. **2**, (2016).
- Ega Syafiq, P. Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian lapangan. **5**, 227–246 (2020).
- Erna Purwati, A. F. PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PASANG BULU MATA. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*. **14**, 42–51 (2023).
- Halilintar, M. PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . YONG MA ELECTRONICS MELALUI KEPUASAN. **10**, (2022).
- Ivonne A. S. Sajangbati. PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEPUASAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BITUNG. *Jurnal EMBA*. **1**, 667–678.
- Jundah Ayu Permatasari, M. A. M. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. **25**, (2015).
- Kenny Astria. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PAMULANG. *Maneggio: JURNAL MANDIRI*. **2**, 1–22 (2018).
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R. & Rahmat, A. D. I. Prediktor Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti : Sebuah Pengujian Goal-Setting Theory. (2022).
- Luh Mang Indah Mariani, N. K. S. PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WARUNG MINA PEGUYANGAN DI DENPASAR. *Jurnal Manajemen Unud*. **6**, 3540–3569 (2017).
- Martha, L. & Maiwan, R. Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Japfa Comfeed Indonesia Tbk . Unit Padang. *Jurnal Pundi*. **04**, 71–82 (2020).
- M. Ardi Nupi Hasyim, G. I. L. M. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Kahatex. *Maneggio: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. **3**, 58–69 (2020).
- Muhamad Ekhsan. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. *Syncrum Logistics. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. **13**, 1–13 (2019).
- Nur Avni Rozalia, H. N. U. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. **26**,.
- Nyoman Marayasa, A. F. PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK DINAR INDONESIA. *JURNAL EKONOMI EFEKTIF*. **2**, 110–122 (2019).
- Purnamasari, R. Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. (2019).

Salman Farisi, J. I. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*. **4**, 15–33 (2020).

Siti Aniqoh Shofwani, A. H. PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MURIA KUDUS. *Jurnal STIE SEMARANG*. **11**, 52–65 (2019).

Virea Stacia, E. Y. A. G. PROFIL INDUSTRI BULU MATA DAN RAMBUT PALSU DI KABUPATEN PURBALINGGA. *JURNAL OF ECONEMICS*. **3**, 1–10 (2014).