

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BATAM BUANA SEJAHTERA TAHUN 2021

Agusta Linda Nora Pasaribu¹, Muh Iqbal Yusuf Conoras², Chris Setyarso Triwinasis³

Thalinda08@gmail.com@gmail.com, iqbalyusuf99@gmail.com, bungchris2011@gmail.com

^{1,2,3}STIE Nagoya Indonesia, Indonesia

Kata Kunci

Abstrak

Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Batam Buana Sejahtera. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data kuesioner sebanyak 45 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} 1,328 < t_{tabel} 2,018$ dan signifikan $0,191 > 0,05$. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} 7,125 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa disiplin H_a ditolak dan H_0 diterima artinya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Batam Buana Sejahtera, dan motivasi kerja H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Batam Buana Sejahtera. Dengan hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan disiplin (X_1), dan motivasi kerja (X_2) semua variabel terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Batam Buana, dengan $F_{hitung} 39,648 > F_{tabel} 3214$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja H_a diterima dan H_0 ditolak artinya memiliki persamaan secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Batam Buana Sejahtera.

Keywords

Abstract

Discipline, Work Motivation, Employee Performance

The purpose of this study was to determine the effect of discipline (X_1) and work motivation (X_2) on employee performance (Y) at CV. Batam Buana Sejahtera. This study uses quantitative methods, collecting data through questionnaires with a sample of 45 respondents. The results of this study show that discipline (X_1) has no effect and is not significant on employee performance (Y) with a $t_{count} 1.328 < t_{table} 2.018$ and a significant $0.191 > 0.05$. Work motivation (X_2) has a significant and significant effect on employee performance (Y) with a $t_{count} 7.125 > t_{table} 2.018$ and significant $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that the discipline H_a is rejected and H_0 is accepted, meaning that it has no effect and is not significant on the performance of employees at CV. Batam Buana Sejahtera, and work motivation, accepted and H_0 is rejected, meaning that it has a positive and significant effect on employee performance at CV. Batam Buana. With the results of the simultaneous test (F test) showing that discipline (X_1), and work motivation (X_2) all variables have a significant and significant effect on employee performance (Y) at CV. Batam Buana Sejahtera, with $F_{count} 39.648 > F_{table} 3214$ and significant $0.000 < 0.05$, it can be concluded that discipline and work motivation H_a is accepted and H_0 is rejected, meaning that it has simultaneous similarities to employee performance at CV. Batam Buana Sejahtera.

A. Pendahuluan

Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal. Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik.

Menurut Simamora (2004: 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Di mana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Salah satu perusahaan Ekspedisi yang dalam pencapaian visi misinya memerlukan kinerja karyawan yang baik dalam memberikan pelayanan kepada konsumen, CV. Batam Buana Sejahtera merupakan salah satu perusahaan Ekspedisi yang membidani bisnis jasa pengurusan Ekspor dan Impor di Indonesia, khususnya dalam wilayah kawasan pabean Batam. Pada awalnya berdirinya CV. Batam Buana Sejahtera telah memegang komitmen kepada pelanggan yaitu "kepuasan pelanggan yang diutamakan", hal ini telah didukung dengan tanggung jawab dengan skill kinerja karyawan yang aman disisipkan untuk dapat memenuhi kebutuhan para konsumen. CV. Batam Buana Sejahtera berdiri dan tumbuh saat ini kurang lebih 13 tahun telah memberikan service kepada para customer, dengan komitmen memberikan kepuasan pelanggan yang ditanamkan kepada seluruh karyawan dalam upaya memberikan hasil yang terbaik bagi seluruh customer, maka CV. Batam Buana Sejahtera berusaha untuk selalu menempatkan diri sebagai kebutuhan dan solusi bagi seluruh pelanggan, Agar seluruh service yang diberikan berakhir dengan kepuasan.

Hasil wawancara dengan karyawan CV. Batam Buana Sejahtera, diketahui bahwa sebanyak 13 orang karyawan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan 10 orang karyawan bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang diterapkan. Dari hasil wawancara, terlihat bahwa ada masalah terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan CV. Batam Buana Sejahtera.

Tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila kedisiplinan dan motivasi karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih

lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada karyawan CV. Batam Buana Sejahtera.

B. Metode Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat, atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat atau *dependent variabel* (Y) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besar efek tersebut diamati dari ada tidaknya, timbul hilangnya, besar-mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain. Variabel bebas atau *independent variabel* (X) yaitu suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dapat pula dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain yang ingin diketahui

Metode pengumpulan data merupakan alat yang dipakai untuk mendapatkan atau mengumpulkan data untuk memecahkan masalah penelitian atau mencapai penelitian (Kusumastuti, Khoirun, 2020). Dalam penelitian ini, instrument penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi
Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap aktivitas yang dilakukan di CV. Batam Buana Sejahtera
2. Kuesioner
Kuesioner adalah teknik untuk pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Pertanyaan atau pernyataan yang diajukan harus jelas dipahami oleh responden.
3. Studi Pustaka
Metode pengumpulan data dan informasi yang didapatkan dari berbagai sumber seperti buku, jurnal yang relevan yang berkaitan dengan penelitian.
4. Dokumentasi
Dokumentasi merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan seseorang penelitian yang tidak secara langsung ditunjukkan pada subjek penelitian, melainkan melalui dokumen.

Pengujian asumsi klasik sebagai berikut menurut (I Made Laut Mertha Jaya, 2020) :

1. Uji Normalitas residual.
Pengujian ini untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal PP Plot of regression standardized sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya. Cara lain uji normalitas adalah dengan metode uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: -

Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal. - Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas.

Multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Gejala adanya multikoliniearitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Faktor (VIF) dan Tolerance nya. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scatter plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedstisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Menurut Wiratna (2014), cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatter plot, regresi yang terjadi heteroskedastisitas jika:

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Pengujian Kualitas Data

1) Uji Validitas

Dalam Korelasi *Product Moment* dari Pearson, Hasil rhitung dibandingkan dengan rtabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka data valid suatu indicator dikatakan valid apabila $N = 45 - 2 = 43$ maka $r_{tabel} = 0,301$ dan $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan :

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$

Hasil $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22 dimana rhitung untuk tiap variabel dapat dilihat pada tabel korelasi berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	X1_1	0,407	0,301	Valid
2	X1_2	0,516	0,301	Valid
3	X1_3	0,635	0,301	Valid
4	X1_4	0,590	0,301	Valid
5	X1_5	0,516	0,301	Valid
6	X1_6	0,635	0,301	Valid
7	X1_7	0,590	0,301	Valid

8	X1_8	0,516	0,301	Valid
9	X1_9	0,635	0,301	Valid
10	X1_10	0,590	0,301	Valid
11	X1_11	0,516	0,301	Valid
12	X1_12	0,635	0,301	Valid
13	X1_13	0,590	0,301	Valid
14	X1_14	0,635	0,301	Valid
15	X1_15	0,590	0,301	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Jumlah responden sebanyak 45 maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel *r product moment pearson* dengan sig 5%, maka $r_{\text{tabel}} = 0,301$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dikatakan valid karena semua hasil $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	X2_1	0,768	0,301	Valid
2	X2_2	0,714	0,301	Valid
3	X2_3	0,755	0,301	Valid
4	X2_4	0,850	0,301	Valid
5	X2_5	0,916	0,301	Valid
6	X2_6	0,926	0,301	Valid
7	X2_7	0,939	0,301	Valid
8	X2_8	0,865	0,301	Valid
9	X2_9	0,846	0,301	Valid
10	X2_10	0,850	0,301	Valid
11	X2_11	0,916	0,301	Valid
12	X2_12	0,926	0,301	Valid
13	X2_13	0,939	0,301	Valid
14	X2_14	0,865	0,301	Valid
15	X2_15	0,846	0,301	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Jumlah responden sebanyak 45 maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel *r product moment pearson* dengan sig 5%, maka $r_{\text{tabel}} = 0,301$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dikatakan valid karena semua hasil $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Y1_1	0,780	0,301	Valid
2	Y1_2	0,813	0,301	Valid
3	Y1_3	0,911	0,301	Valid
4	Y1_4	0,889	0,301	Valid
5	Y1_5	0,839	0,301	Valid
6	Y1_6	0,759	0,301	Valid
7	Y1_7	0,813	0,301	Valid
8	Y1_8	0,911	0,301	Valid
9	Y1_9	0,889	0,301	Valid
10	Y1_10	0,839	0,301	Valid
11	Y1_11	0,759	0,301	Valid
12	Y1_12	0,759	0,301	Valid
13	Y1_13	0,813	0,301	Valid

14	Y1_14	0,911	0,301	Valid
15	Y1_15	0,889	0,301	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Jumlah responden sebanyak 45 maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel $r_{product\ moment\ pearson}$ dengan sig 5%, maka $r_{tabel} = 0,301$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dikatakan valid karena semua hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2) Uji Reliabilitas

Instrument kuesioner harus andal (*reliable*). Andal berarti instrument tersebut menghasilkan ukuran yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur berulang kali. Instrument kuesioner dinyatakan andal bila memiliki alpha Cronbach > dari 0,6 (Trihendradi, 2013).

Alat bantu yang digunakan untuk Uji Reliabilitas dalam penelitian ini adalah program SPSS versi 22.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	Disiplin	0,993	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,976	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,970	0,60	Reliabel

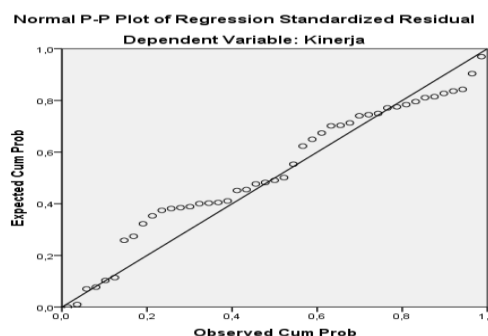
Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Dari hasil Uji Reliabilitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha setiap variabel lebih dari standar minimal Cronbach's Alpha yang diisyaratkan yaitu 0,60, maka variabel Disiplin, Motivasi dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan Reliabel.

b. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau tidak. Pengujian Normalitas dapat dilakukan dengan uji *normal probability plot* dan *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk uji *normal probability plot*, Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafiknya. Hasil uji normalitas dengan *normal probability plot* adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Uji Normalitas (Grafik Normal P-P Plot)

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa plot atau titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat, jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Sedangkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	5,29250149
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,108
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov diatas, terlihat bahwa nilai Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05. Hal ini berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. (Wiratna Sujarweni, 2014:185). Tabel dibawah ini adalah hasil dari uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS versi 22 :

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

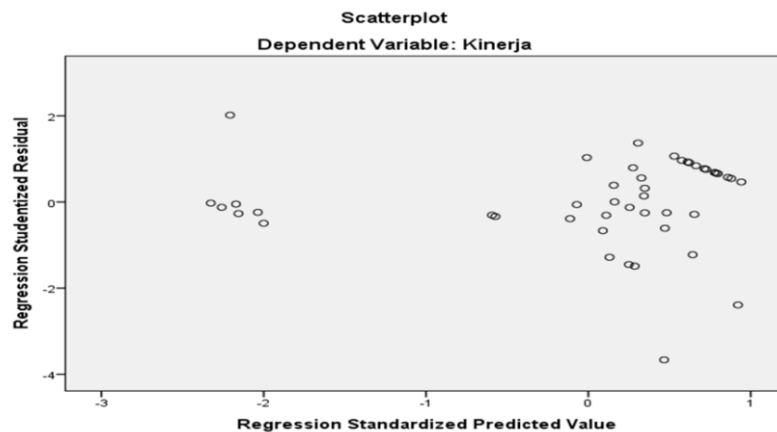
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,438	6,237		1,834	,074		
	Disiplin	,074	,056	,137	1,328	,191	,776	1,289
	Motivasi Kerja	,705	,099	,735	7,125	,000	,776	1,289

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas terlihat bahwa hasil perhitungan VIF menunjukkan nilai 1,289, yaitu berada diantara 1-10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot. (Wita Sujarweni, 2014:186).



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y namun masih membentuk pola linear terbalik maka untuk meyakinkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dapat pula dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikan variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

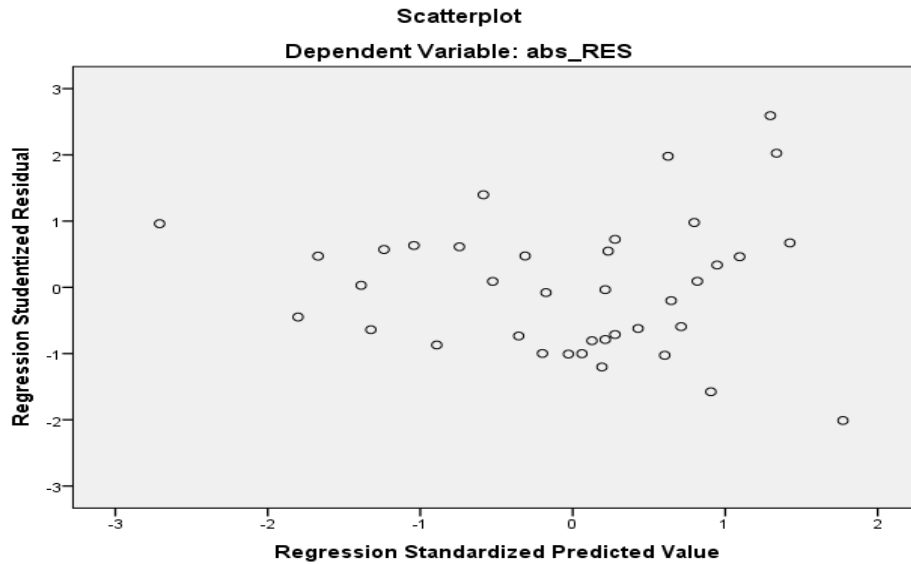
Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,602	4,122		-,631	,531
	Motivasi	,100	,065	,260	1,533	,133
	Disiplin	-,004	,037	-,020	-,120	,905

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan uji glejser di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig) untuk variabel disiplin kerja adalah 0,905 > 0,05 dan nilai signifikansi (sig) variabel motivasi kerja adalah 0,133 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa

semua model regresi nilai signifikansi (sig) > 0,05 dan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser

Dengan menggunakan uji glejser pola scatterplot tidak membentuk pola linear tertentu dan lebih menyebar luas di bawah dan di atas angka nol pada sumbu grafik scatterplot dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

4) Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui statistic dengan menggunakan program SPSS 22, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,438	6,237		1,834	,074
Disiplin	,074	,056	,137	1,328	,191
Motivasi Kerja	,705	,099	,735	7,125	,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil output dari SPSS 22 diatas, maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,438 + 0,074X_1 + 0,705X_2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa :

1. Konstanta =11,438

Jika variable Disiplin dan Motivasi Kerja di asumsikan tetap maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 11,438.

2. Koefisien Disiplin X_1

Nilai koefisien disiplin sebesar 0,074 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin akan diikuti terjadi kenaikan Kinerja karyawan sebesar 0,074.

3. Koefisien Motivasi Kerja X_2

Nilai koefisien motivasi kerja menunjukkan angka sebesar 0,705 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti dengan terjadinya kenaikan Kinerja karyawan sebesar 0,705.

c. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara parsial masing-masing variable independen yaitu disiplin dan motivasi kerja terhadap variable dependen yaitu Kinerja karyawan maka perlu melakukan Uji t. Apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti adanya pengaruh yang signifikan. Secara parsial pengaruh dari kedua variable independen terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,438	6,237		1,834	,074
	Disiplin	,074	,056	,137	1,328	,191
	Motivasi Kerja	,705	,099	,735	7,125	,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Rumusan Hipotesis 95% = 0,05

$$\text{Uji } t = t(\alpha/2; n - k - 1) = (0,05/2; 45 - 2 - 1) = (0,025; 42) = 2,018$$

- Hasil uji t untuk variabel disiplin diperoleh t_{hitung} sebesar 1,328 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 dan signifikan sebesar 0,0191. Dengan demikian, $t_{\text{hitung}} 1,328 < t_{\text{tabel}} 2,018$ dan nilai signifikan $0,191 > 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 7,125 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 dan signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian, $t_{\text{hitung}} 7,125 > t_{\text{tabel}} 2,018$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap variable dependen Kinerja Karyawan secara bersama-sama.

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh output ANOVA seperti pada table berikut ini :

Tabel 9. Uji Simultan ANOVA (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2267,539	2	1133,770	39,648	,000 ^b
Residual	1201,038	42	28,596		
Total	3468,578	44			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

$$F_{\text{tabel}} = F (k; n - k) = (2; 45 - 2) = (2 ; 43) = 3,214$$

$$\text{Nilai signifikan (sig)} = 0,05$$

Nilai signifikan (sig) untuk disiplin dan motivasi kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan $F_{\text{tabel}} 39,648 > 3,214$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara bersama-sama (serempak) variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada table Koefisien Determinasi berikut ini :

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,637	5,348

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan output SPSS 22 yang ditunjukkan dalam Tabel Koefisien Determinasi, dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,809 yang berarti variable independen Disiplin dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap variable dependen Kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi *R Square* adalah 0,654 yang mengindikasikan bahwa sebesar 65,4% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variable Disiplin dan Motivasi Kerja. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain Disiplin dan Motivasi kerja, terdapat juga faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini juga ikut menentukan Kinerja karyawan yaitu sebesar 35,5%.

2. Pembahasan

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di CV. Buana Batam Sejahtera tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 1,328 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 dan signifikan sebesar 0,0191. Dengan demikian, $t_{\text{hitung}} 1,328 < t_{\text{tabel}} 2,018$ dan nilai signifikan $0,191 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H_1) dalam penelitian ini variabel disiplin tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kedisiplinan pada setiap karyawan pada dasarnya akan mempengaruhi hasil prestasi kerja. Apabila kedisiplinan selalu diterapkan pada setiap instansi atau

perusahaan maka produktivitas pada karyawan dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap karyawan disiplin yang sebaik-baiknya. Karena semakin baik disiplin pada setiap karyawan akan semakin berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Buana Batam Sejahtera. Penelitian ini menggunakan SPSS 22 untuk menguji signifikansi suatu data apakah data tersebut signifikan atau tidak. Namun dari data yang telah teruji untuk variabel disiplin disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara disiplin dengan kinerja karyawan.

D. Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini berdasarkan hipotesis pertama (H1) peneliti membuat dugaan bahwa ada hubungan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena kesalahan responden dalam pengisian kuesioner, kurangnya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Berdasarkan hipotesis kedua (H2) peneliti menduga bahwa ada hubungan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena dorongan atau motivasi pada sesama karyawan sangat berpengaruh bagi perindividu dan motivasi dari pemimpin sangat membantu untuk mengembalikan rasa percaya diri dalam bekerja. Tujuan motivasi kerja untuk karyawan sangatlah penting karena dapat meningkatkan produktivitas pada kinerja karyawan. Berdasarkan hipotesis ketiga (H3) peneliti menduga bahwa ada hubungan antara pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan pada CV. Batam Buana Sejahtera sudah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dengan ini karyawan dapat melakukan kedisiplinan dengan baik. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menjadikan karyawan akan melakukan sebuah pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dengan ini karyawan akan bersaing menjadi karyawan terbaik dalam dalam suatu perusahaan dan bersama-sama mencapai tujuan bersama.

E. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada pihak kampus STIE Nagoya Indonesia dan CV. Batam Buana Sejahtera bantuan selama penelitian.

F. Referensi

- Ekhsan, Muhamad. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Optimal*. Vol. 13 No. 1
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.

- Farhah, A. dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Onlien Program Studi Pendidikan Ekonomi*. Vol. 5 No.1
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J.S. Silvya, Beby. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*. Vol. 2 No.1
- Jaya, I.M.L. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Quadrant.
- Juliyanti, Belti. Onsardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*. Vol.1 No. 2
- Rumengan, J. Khaddafi, M. Milanie, F. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Medan: Perdana Publishing.
- Sajangbati, Ivonne A. S. 2013 “Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung” *Jurnal EMBA* Hal. 667-678 Vol.1 No.4, ISSN 2303-1174 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama