

MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada CV. PUTRA KARTIKA PERKASA LAMONGAN)

by Author 4

Submission date: 14-Sep-2022 09:48PM (UTC+0700)

Submission ID: 1899664449

File name: ERJA_KARYAWAN_Studi_pada_CV._PUTRA_KARTIKA_PERKASA_LAMONGAN.pdf (1.13M)

Word count: 4303

Character count: 26335

9
**MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**
(Studi pada CV. PUTRA KARTIKA PERKASA LAMONGAN)

Bayu Seswoyo, Darianto, Ardiansyah Ahsanul Hayat, Sutikno
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kh. Ahmad Dahlan Lamongan
[Email: bayuseswoyo7@gmail.com](mailto:bayuseswoyo7@gmail.com)

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of work motivation and work discipline on the performance of Cv.Kartika Putra Perkasa Lamongan employees considering the importance of human resource potential in a company. This research was conducted on employees of Cv. Kartika Perkasa Lamongan sample used 100% of the total number of employees and used a quantitative method. Data obtained statistically with the program spss for windows 26.0 research result simultaneously and discipline havea positive and significant effect on performance in Cv.Putra Kartika Perkasa Lamongan partially that motivation has a significant effect on performance in Cv.Putra Kartika Perkasa Lamongan while discipline is partially no significant effect on the performance in the cv putra kartika perkasa lamongan. Motivation and work discipline affect performance by 78,6% while 21,4% is influenced by other factor not included in this research variable.

Keywords: work motivation, work discipline, performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan potensi sumber daya manusia memegang peran paling penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

M Holil Sriyanto (2010) dan Momo (2008) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Menurut Miftahun Suseno dan Sugiyanto, (2010) Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen atau tujuan perusahaan.

Selain motivasi kerja untuk mencapai tujuan suatu perusahaan Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Hasibuan (2006:237) mengatakan bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

30

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan²¹. Karyawan harus memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, dengan motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga perusahaan mampu memenuhi target, dan tujuan perusahaan . Sebaliknya⁷ngan motivasi kerja yang rendah kinerja karyawan dapat menurun dan buruk sehingga merugikan perusahaan tersebut.

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan bawah berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dengan adanya motivasi dan kedisiplinan yang tinggi dari karyawan akan

berpengaruh pada kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Dengan ini penulis tertarik untuk membuat judul skripsi **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cv.Putra Kartika Perkasa Lamongan.**

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara *Parsial* terhadap kinerja karyawan di Cv. Putra Kartika Perkasa Lamongan?
- 17 Apakah disiplin kerja berpengaruh secara *Parsial* terhadap kinerja karyawan di Cv. Putra Kartika Perkasa Lamongan?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara *Simultan* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Cv. Putra Kartika Perkasa Lamongan?

21

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara *Parsial* terhadap kinerja karyawan Cv. Putra Kartika Perkasa Lamongan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara *Parsial*

terhadap kinerja karyawan di Cv. Putra Kartika Perkasa Lamongan.
 3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara *Simultan* berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan di Cv. Putra Kartika Perkasa Lamongan.

KAJIAN PUSTAKA

MOTIVASI KERJA Definisi Motivasi Kerja

menurut Ansory & Indrasari (2018), motivasi berasal dari bahasa Latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak dan bahasa Inggrisnya *To Move*. Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Menurut Mengkunegara(2008:93), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Motivasi Kerja :

Menurut Herzberg dalam Sondang

P.Siagian (2002), yaitu:

1. Faktor Instrinsik
 yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing.
2. Faktor Ekstrinsik
 yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang

Sedangkan Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102):



Gambar 2.1 Indikator motivasi kerja menurut Abragam Maslo

DISIPLIN KERJA

Definisi Disiplin kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja. Menurut Moenir (2002), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci

keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Jenis - Jenis Disiplin

Menurut Moenir (2006) ada 2 jenis disiplin, yaitu:

- 1) Disiplin waktu
- 2) Disiplin kerja

Indikator Yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sinungan (1995:97) adalah sebagai berikut :

- a) Absensi
- b) Sikap dan perilaku
- c) Tanggung jawab

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2005:110) adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap
- 2) Norma
- 3) Tanggung jawab

Menurut Harlie (2010) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

- 1) selalu hadir tepat waktu

- 2) selalu mengutamakan presentase kehadiran
- 3) selalu mentaati ketentuan jam kerja
- 4) selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- 5) memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
- 6) memiliki semangat kerja yang tinggi
- 7) memiliki sikap yang baik
- 8) selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

KINERJA

Definisi Kinerja

Rivai, (2005) mengemukakan kata kinerja, jika dilihat asal katanya adalah terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari akar kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu

dan telah disepakati bersama. Menurut mengkunegara (2004) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

Faktor Yang Mempengaruhi

Kinerja

Menurut wirawan, (2032) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor internal pegawai

yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang.

13

2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi yaitu pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan

sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.

3. Faktor lingkungan eksternal

organisasi

yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tujuan Penilaian Kinerja

4

Tujuan penilaian kinerja menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003) yaitu:

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerja
3. Mendistribusikan reward dari organisasi yang dapat berupa tambahan gaji atau upah dan promosinya yang adil
4. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Indikator Kinerja

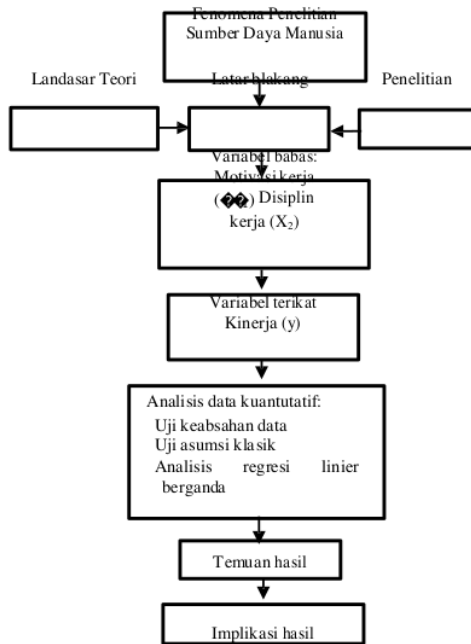
Indikator Kinerja Karyawan menurut Gomes, (2002) adalah sebagai berikut:

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| a. <i>Quantity of work</i> | e. <i>Cooperation</i> |
| b. <i>Quality of work</i> | f. <i>Dependability</i> |
| c. <i>Job knowledge</i> | g. <i>Initiative</i> |
| d. <i>Creativeness</i> | h. <i>Personal qualities</i> |

Indikator kinerja karyawan menurut Mangku Negara (2011:67) adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas Kerja
 - Kecepatan
 - Kemampuan
- b) Kualitas Kerja
 - kerapihan
 - Ketelitian
 - Hasil kerja sesuai perintah
- c) Kerja Sama
 - Jalin Kerja sama
 - Kekompakan
- d) Tanggung Jawab
 - Tanggung jawab atas hasil kerja
 - Mengambil keputusan
- e) Inisiatif
 - kemampuan inisiatif

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 2.3 Krangka Berfikir

Konsep Hipotesis

Berdasarkan telaah teoritis dan telaah empiris, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh secara *Parsial* terhadap kinerja karyawan di Cv. Putra Kartika

Perkasa Lamongan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh secara *Parsial* terhadap kinerja karyawan di Cv. Putra Kartika Perkasa Lamongan.

H3: Motivasi kerja dan Disiplin berpengaruh kerja secara *Simultan* terhadap kinerja karyawan di Cv. Putra Kartika

Perkasa Lamongan.

METODE PENELITIAN

Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji keabsahan data (uji validitas, uji realibilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Keabsahan Data

a) Uji Validitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Motivasi (X ₁)	1	0,827	0,320	Valid
	2	0,719	0,320	Valid
	3	0,681	0,320	Valid
	4	0,597	0,320	Valid
	5	0,831	0,320	Valid
	6	0,731	0,320	Valid
	7	0,708	0,320	Valid
disiplin (X ₂)	1	0,481	0,320	Valid
	2	0,680	0,320	Valid

	3	0,806	0,320	Valid
	4	0,596	0,320	Valid
	5	0,835	0,320	Valid
	6	0,815	0,320	Valid
Kinerja (Y)	1	0,754	0,320	Valid
	2	0,618	0,320	Valid
	3	0,775	0,320	Valid
	4	0,615	0,320	Valid
	5	0,657	0,320	Valid
	6	0,787	0,320	Valid
	7	0,768	0,320	Valid

Dari hasil dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan ⁹ dalam indikator X₁, X₂, dan Y adalah valid.

b) Uji Reliabilitas

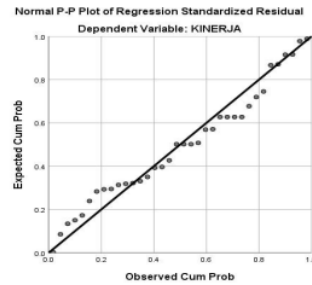
Table 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Nilai Alpha	Keputusan
Motivasi	0,779	Reliabilitas
Disiplin	0,776	Reliabilitas
Kinerja	0,776	Reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronchbach alpha* $\geq 0,60$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan pada semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

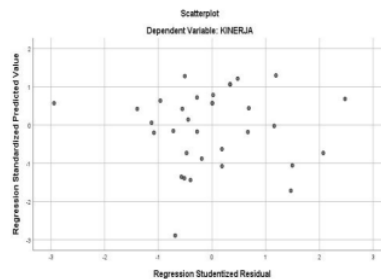
a) Uji Normalitas



Gambar 4.1 hasil pengujian normalitas

Data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 hasil Uji Heteroskedastisitas

³¹ titik-titik menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menandakan tidak adanya heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
MOTIVASI (◆◆)	.235	4.250
DISIPLIN (◆◆)	.235	4.250

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 4.9 Hasil uji multikolinieritas

Dari tabel diatas didapatkan nilai VIF untuk variabel bebasnya adalah 4,250. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas karena nilai VIF ≤ 10.

d) Uji Autokolerasi

Model	Durbin-Watson
1	2.185

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

Tabel 4.10 Uji Autokolerasi

Perhitungan Durbin-Watson

Dari Tabel 4.10 terlihat angka DW sebesar 2.185 hal ini berarti Tidak ada autokoralasi negatif, keputusan di tolak karena $4-DL < D < 4$.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.786	.773	2.423

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

Tabel 4.11 Koefisien Determinasi

hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin kerja sebesar 78,6 % sedangkan 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Analisi Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.155	2.166		.995	.327
	MOTIVASI (◆◆)	.671	.170	.657	3.955	.000
	DISIPLIN (◆◆)	.294				

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2.155 + 0,616X_1 + 0,294X_2 + e$$

Dimana:

Y : kinerja

a : Konstanta

b₁ : Koefisien Regresi motivasi

- X_1 : motivasi
- b_2 : koefisien disiplin
- X_2 :disiplin
- e : Error

Dapat diketahui bahwa:

1. Nilai variabel dependen (Y) penjualan dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 2,155 dengan catatan jika variabel independen motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) tetap.
2. Variable motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,671 maka dapat diartikan bila motivasi (X_1) naik sebesar 1 poin maka motivasi akan naik sebesar 0,671 poin dengan catatan variabel disiplin (X_2) tetap.
3. Variabel disiplin (X_2) terhadap kinerja (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,294 maka dapat diartikan apabila kualitas naik 1 poin, maka motivasi akan naik sebesar 0,294 poin dengan catatan variabel motivasi (X_1) tetap.

Uji Hipotesis Uji t dan Uji F

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap keputusan kinerja (Y) secara individual atau parsial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak. Berikut ini hasil perhitungan uji t:

Tabel 4.13 hasil Uji t

Variable	T hitung	T table	Keterangan
Motivasi (X_1)	3,955	2,032	Signifikan
Disiplin (X_2)	1,524	2,032	Tidak signifikan

Dilihat dari tabel diatas, menunjukkan bahwa X_1 dan X_2 memiliki t hitung $>$ t tabel. Dapat disimpulkan bahwa X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y secara parsial. dan X_2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y secara parsial, karena nilai t hitung $<$ t tabel. adapun langkah – langkah dalam uji t adalah :

a) Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y)

1. Nilai $t_{hitung} = 3,955$
 Tingkat signifikan = 5%
 dengan derajat bebas (*degree of freedom/df*) = $(n-2) = 36-2 = 34$
 $T_{tabel} = \frac{1}{2} = (0,025 : 34) \approx 2.032$

2. Kesimpulan :

Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

b) Pengaruh disiplin (X_2) Terhadap kinerja (Y)

1. Nilai $t_{hitung} = 1,524$

Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dengan derajat bebas (*degree of freedom/df*) = $(n-2) = 36-2 = 34$
 $T_{tabel} = t_{\alpha/2} = (0,025 : 34) \approx$

2.032

2. Kesimpulan :

Karena t_{hitung} lebih kecil dari

t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). karena nilai t_{hitung} 1,524 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 2,032.

b. Uji f

Dalam penelitian ini disertakan pengujian serentak/simultan (Uji F) untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu : X_1 (motivasi), X_2 (disiplin) secara serentak atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap (Y) penjualan. Untuk itu dalam penelitian ini disertakan uji F seperti yang terlihat dalam tabel 4.14 berikut ini

ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	711.037	2	355.518	0.564	.000 ^b
Residual	193.713	33	5.870		
Total	904.750	35			

Dependent Variable: KINERJA
Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Tabel 4.14 Hasil Uji F

Dilihat dari tabel diatas diperoleh gambaran bahwa nilai F_{hitung} sebesar 60,564 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,32. Angka ini didapat dari tabel F dengan nilai v_1 sebesar 2 sebagai residual dan v_2 sebesar 33 sebagai df (derajat kebebasan) dengan taraf kesalahan 0,05 (5%). Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ ($60,564 > 3,32$)

maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap (Y).

Adapun langkah – langkah dalam uji F adalah :

1. Nilai $F_{hitung} = 60,564$

$F_{tabel} (df \text{ pembilang}/k ; df \text{ penyebut}/ n-(k+1)$

$F_{tabel} (2 ; 33 ; 0.05\%) = 3,32$

2. Kesimpulan

Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada tingkat $= 5\%$ ($60,564 > 3,32$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 motivasi, X_2 disiplin, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Dilihat dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja yang diteliti di atas sesuai dengan table diperoleh nilai R sebesar 0,887 atau sekitar 88,7 %. Sedangkan sisanya 21,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. .

PEMBAHASAN

Pada tabel 4.10 terdapat masalah autokorelasi. karena pada output spss pada uji autokorelasi model Durbin-Watson muncul nilai sebesar 2.185. Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi menurut Imam Ghozali, (2013:110) karena nilai Durbin-Watson lebih besar dari tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha=5\%$ nilai DL 1.3537 dan nilai DU 1.5872. muncul masalah autokorelasi.

Dari table 4.12 dapat dilihat dari variabel motivasi dan disiplin, hanya ada satu variabel yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y) yaitu variabel motivasi (X_1), sedangkan variabel disiplin (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y), sehingga dapat dijelaskan tips variabel sebagai berikut :

1. Secara parsial dari variabel Motivasi kerja terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan besarnya koefisien regresi 0,671. Apabila meningkatnya variabel Motivasi kerja naik sebesar satu poin maka Motivasi Karyawan akan naik 0.671 poin dengan

catatan variabel lingkungan kerja tetap. Hasil penelitian Teori Miftahun N. Suseno (2018) dan Sugiyanto, (2010) yang mengatakan bahwa Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen atau tujuan perusahaan.

2. Secara parsial bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung 1,524 lebih kecil dari nilai t tabel 2,032. Hal ini diperkuat dengan teori Amran (2009) bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya. Dengan demikian, semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Jika karyawan tidak memiliki

sikap disiplin yang baik, maka akan mempengaruhi tingkat kinerja yang kurang baik pula. Maka dari itu disiplin kerja sangat penting bagi karyawan. Jadi kedisiplinan tergantung pada individu yang mentaati peraturan atau tidak yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Secara *simultan* Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan teori Sedangkan Menurut Supardi, (1989:63), yang mengatakan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu. Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawannya baik. Untuk itu perusahaan berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan,

kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan. Karyawan harus memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, dengan motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga perusahaan mampu memenuhi target, dan tujuan perusahaan. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah kinerja karyawan dapat menurun dan buruk sehingga merugikan perusahaan tersebut.

²⁸ KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pada karyawan di Cv. Putra Kartika Perkasa Lamongan. selalu memperhatikan hubungan antara karyawannya, baik itu hubungan karyawan dengan atasannya. Dalam hal ini, motivasi kerja muncul dari dalam diri individu masing-masing karena perbedaan kepentingan setiap

individu. Sedangkan kedisiplinan tercipta atas kesadaran dan kesediaan individu demi tercapainya kepentingan bersama.

²¹ Karyawan harus memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, dengan motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga perusahaan mampu memenuhi target, dan tujuan perusahaan. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah kinerja karyawan dapat menurun dan buruk sehingga merugikan perusahaan tersebut.

Dalam hal ini Cv. Putra Kartika Perkasa Lamongan perlu memperhatikan hal – hal yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan salah satunya adalah kepentingan setiap individu.

Saran

Berdasarkan kesimpulan motivasi merupakan suatu variabel yang paling signifikan dalam mempengaruhi kinerja, diharapkan motivasi ini mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan

kinerja karyawan dalam hal ini perlu adanya motivasi dan disiplin kerja yang tinggi guna mencapai target perusahaan.

²³ Saran bagi penelitian mendatang hendaknya instrumen penelitian lebih mendalam dan di kembangkan lagi karena masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga kemampuan mengukurnya lebih banyak. Dalam penelitian selanjutnya penulis dapat memperluas ruanglingkup tempat penelitian misalnya penelitian mengenai kinerja pegawai Cv.Putra ²³rtika Perkasa sumenep Madura, sehingga hasil penelitian tidak hanya mewakili satu kabupaten saja.

DAFTAR PUSTAKA

Anshori, Al Fadjar dan Muthiana Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedika Pustaka.

As'ad, Mohammad, (2001). *Seri ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti.

Ayer Johanes Eliezer, Pangemanan Lyndon R.J, Rori Yolanda P.I, (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap*

Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Agri-SosioEkonomi Unsrat, ISSN 1907- 4298, Volume 12 Nomor 3A, November 2016 : 27 – 46 Doi: 12.032019

Fitrah M, Rizki. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bintang Mulia Dan Resto Jember. Skripsi: Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.*
<http://moch.rizky.fitrah.ac.id/skripsi.penelitian.disiplinkerja.dan.motivasikerja.fakultasdanpolitikUniversitasJember//pdf>.

¹⁰ Gomes, Faustino Cardoso. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Hasibuan, Malayu. S,P. (2001). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Bandung: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan. Malayu. S,P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

²⁴ Hasibuan, Malayu. S,P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan. Malayu. S,P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan. Malayu. S,P. (2004). *Manajemen Dasar, Pengertian*

- dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu. S.P. (2003). *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. (2000). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Bandung: PT. Kinca Cipta.
- 5 Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 117-124. Vol 05. Doi: 2015.12.02/j.chb 23.1119
- Hartini Yani, (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pengadaian Syariah Cabang Palembang. Palembang. *Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang*.
- Hatiyanto Puji. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Top and Top Apparel di Wonogiri. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Holil Muhammad, agus Asriyanto. (2010). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada studi kasus kantor pelayanan pajak badan usaha milik Negara*. 05, 22-38. <http://muhammad.holil.agus.Asriyanto.ac.id>
- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A, Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara A. Anwar Prabu. (2001). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rafika Aditama
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nur Abib Arsiyanto. (2013) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kalika Intergraha Di Semarang. *Skripsi*. Semarang: Jurusan Manajemen Falkutas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Purnomo Joko. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten jepara.

- Jurnal kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja.*
<http://JokoPurnomojurnal.ac.Id>
- Pratamiaji Tuwuhadi, Hidayat Zainul, Darmawan Kusnanto. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Lumajang. *Skripsi: Stie Widyagama Lumajang.*
<http://proceedings.stiewidyagama.lumajang.ac.id/index.php/progress>
- Rahmadita, I.(2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 01, 58-68.
<http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site>. pdf diakses 20 nonember 2019.
- Rivai. H. Veithzal. (2011). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Edisi KeDua. Jakarta: PT. Radiografindo Persada.
- Rivai. H. Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* Ed. Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai. H. Veithzal. (2005). *Perfomance Appraisal system yang tepat untuk manilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan.* cetakan pertama. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2012). *Manajemen*. Edisi: 10. Jakarta: Erlangga
- Rosidah dan Ambar Teguh,. Sulistiyani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setiawan Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1 Nomor..4. Doi: 07.2013
- Setiawan, Cahaya kiki. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. Volume. 1 No. 2. 43-53, Doi: 2015.12.02/j.chb.19.1219
- Siagian P, Sondang. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekidja. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. DPBFE
- Suseno, miftahun, N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen oerganuisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal psikologi*, volume 37,01.Doi: 10.22146/jpsi.7695.

Sulistiyani. (2003). *Meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja*.

Bandung: Marmaju

⁹ Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Fathoni Azis, Minarsih Maria Magdalena, (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2. Doi: Maret 2016/ j.chb. 12.03.2019

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: salemba empat

MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada CV. PUTRA KARTIKA PERKASA LAMONGAN)

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	lib.unnes.ac.id Internet Source	1%
2	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
3	Fransiskus Ady, Djoko Wijono. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2013 Publication	1%
4	DOCPLAYER.INFO Internet Source	1%
5	repositori.usu.ac.id Internet Source	0,5%
6	mafiadoc.com Internet Source	1%
7	anzdoc.com Internet Source	0,5%

8	repository.widyatama.ac.id Internet Source	0,5%
9	repository.stie-aub.ac.id Internet Source	0,5%
10	conference.binadarma.ac.id Internet Source	0,5%
11	Submitted to Jayabaya University Student Paper	0,5%
12	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	0,5%
13	Submitted to Lambung Mangkurat University Student Paper	0,5%
14	ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	0,5%
15	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	0,5%
16	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	0,5%
17	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	0,5%
18	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	0,5%
19	jom.universitassuryadarma.ac.id Internet Source	0,5%

20	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	0,5%
21	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	0,5%
22	ejournal.unmas.ac.id Internet Source	0,5%
23	vdokumen.com Internet Source	0,5%
24	eprint.stieww.ac.id Internet Source	0,5%
25	Submitted to UM Surabaya Student Paper	0,5%
26	Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Student Paper	0,5%
27	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	0,5%
28	jmbr.ppm-school.ac.id Internet Source	0,5%
29	Kartika Pratiwi, S Suyatmini. "Dukungan Kualitas Input Siswa, Komitmen Guru, Sarana dan Prasarana terhadap Kemandirian Belajar Kimia di SMK", Manajemen Pendidikan, 2019 Publication	0,5%
	dspace.uii.ac.id	

30

Internet Source

0,5%

31

rudiblogmy.blogspot.com

Internet Source

0,5%

32

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

0,5%

33

eprints.binadarma.ac.id

Internet Source

0,5%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On