
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA DI CV DUA MALAIKAT

Rismaya¹⁾, Atep Kustiwa²⁾

^{1,2}Universitas Teknologi Digital

¹⁾rismaya10120373@digitechuniversity.ac.id, ²⁾atepkustiwa@digitechuniversity.ac.id

***Abstract:** The decrease in employee performance, which leads work realization to drop low of the company's objectives, requires more investigation. This study aims to assess the relationship between worker motivation and performance and discipline at CV Dua Malaikat. This study uses descriptive approaches in a quantitative manner. Data are gathered by purposeful sampling, and then simple linear regression analysis is performed. The study's conclusions show that employee motivation at CV Dua Malaikat significantly affects performance and discipline.*

***Keywords:** Motivation, Employee Performance, Discipline.*

Abstrak: Diperlukan penelitian untuk mengetahui mengapa realisasi pekerjaan tidak mencapai tujuan perusahaan akibat menurunnya kinerja personel. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pada CV Dua Malaikat, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Metode kuantitatif dan deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Analisis regresi linier dasar dilakukan untuk mengevaluasi data, dan strategi pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel dengan tujuan. Berdasarkan temuan penelitian, disiplin dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pekerja CV Dua Malaikat.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan, Disiplin.

PENDAHULUAN

Keberhasilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dalam suatu perusahaan sangat diperlukan untuk mencapai kinerja optimal suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat penting dalam pengelolaan dan operasional bisnis atau institusi untuk memaksimalkan keterampilan dan menjaga sikap profesional. Umumnya ada departemen manajemen sumber daya manusia di setiap perusahaan. Dalam departemen ini, manajer sumber daya manusia tambahan bertanggung jawab untuk merekrut, melatih, membayar, memberi inspirasi, dan mempertahankan karyawan. Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam lembaga pemerintah, organisasi, dan bisnis. Ketika orang dapat menggunakan teknologi untuk mendapatkan informasi dari lingkungan mereka, mereka memimpin dan mengarahkan arah

organisasi. Tingkat kualitas sumber daya manusia menentukan apakah fungsi-fungsi manajemen dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Ketika perusahaan tempat seorang karyawan berkembang, kinerjanya mungkin dianggap sukses (Adityawarman et al., 2015).

Perusahaan yang berada dalam jangkauan peneliti dan dinilai memiliki kendala terkait kinerja karyawan ialah CV Dua Malaikat yang bergerak dibidang ritel aksesoris. Kinerja dan disiplin terbentuk dari komitmen kerja karyawan yang ditunjukkan dengan data pergantian karyawan mengacu pada tingkat di mana karyawan meninggalkan organisasi dan perlu digantikan oleh karyawan baru.

Kedisiplinan dan kinerja karyawan dapat berguna untuk perusahaan dalam mencapai misi dan visi yang telah ditetapkan. Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan diri, melainkan faktor-faktor eksternal yakni kondisi perusahaan dan feedback yang didapatkan oleh karyawan. Mayoritas karyawan akan menunjukkan sikap disiplin dan memberikan kinerja yang optimal apabila terdapat timbal balik dari perusahaan yang sesuai dengan harapan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dan karyawan menjadi satu kesatuan yang saling membutuhkan dan diperlukan upaya untuk menghasilkan SDM yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Kedisiplinan karyawan terbentuk dari beberapa faktor, salah satunya ialah kinerja karyawan yang dibangun dengan adanya motivasi (Sutedjo & Mangkunegara, 2013). Unsur internal dan eksternal yang memotivasi orang untuk memulai dan mempertahankan upaya mencapai tujuan perusahaan disebut sebagai motivasi karyawan. Motivasi melibatkan aktivasi proses kognitif, emosional, dan perilaku yang memengaruhi kesediaan karyawan untuk mengerahkan upaya, bertahan dalam tugas, dan mengejar keunggulan kinerja dalam konteks tempat kerja. Motivasi karyawan penting bagi organisasi karena mendorong produktivitas, meningkatkan kinerja, mendorong inovasi, membangun budaya positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mengurangi ketidakhadiran dan perputaran. Dengan berinvestasi dalam strategi untuk memotivasi karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang berkembang yang bermanfaat bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Memahami hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas, kepuasan karyawan, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kedisiplinan dan kinerja karyawan juga dapat diukur melalui beragam indikator seperti kedatangan karyawan saat jam kerja, hasil yang diberikan karyawan hingga tinggi atau

rendahnya karyawan yang keluar dan masuk pada sebuah perusahaan. Pristianti (2015) mengemukakan bahwa angka turnover yang dapat dikatakan tinggi ialah >5%, dan CV Dua Malaikat sebagai objek penelitian sudah melampaui batas tersebut. Disiplin, kinerja pekerja, dan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan untuk merekrut staf baru dan/atau memberi kompensasi kepada staf yang ada untuk lembur semuanya terkena dampak signifikan dari hal ini.

Fenomena yang terjadi di CV dua malaikat khususnya pada divisi distribusi ialah karyawan yang seringkali tidak memberikan hasil yang maksimal atas pekerjaannya. Saat masuk kerja, karyawan tidak mematuhi jam kerja yang ditetapkan perusahaan. Pekerja yang kesulitan dengan manajemen waktu, 13 dan kegagalannya dalam memenuhi tenggat waktu menunjukkan performa yang rendah dan berujung pada sikap tidak disiplin. Ketidakmampuan untuk mempertahankan tingkat fokus, konsistensi, dan komitmen terhadap pekerjaan menyebabkan tidak adanya produktivitas karyawan. Motivasi yang meningkat menumbuhkan komitmen yang lebih besar untuk menghasilkan kinerja tinggi yang berkelanjutan sehingga dapat mempertahankan disiplin. Siklus ini memperkuat kepribadian karyawan dan akan mengarah pada pertumbuhan dan pencapaian yang berkelanjutan.

Peningkatan motivasi karyawan pada suatu perusahaan dinilai dapat menjadi pendorong utama untuk menghasilkan kinerja dan kedisiplinan karyawan, untuk itu dengan motivasi yang tinggi dan baik maka akan menjadikan karyawan yang berintegritas tinggi dan selalu optimal dalam mengerjakan pekerjaan. Penelitian berkelanjutan di bidang ini berkontribusi pada pengembangan strategi dan praktik yang mendorong tenaga kerja yang termotivasi dan mendorong kesuksesan bisnis yang berkelanjutan. Informasi latar belakang yang diberikan di atas menjelaskan mengapa penting untuk melakukan penelitian “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja di CV Dua Malaikat”.

TINJAUAN PUSTAKA

Istilah dasar "motif" mengacu pada alasan seseorang melakukan sesuatu (Lumbantobing, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa orang-orang dalam contoh ini, karyawan akan bertindak dengan caranya sendiri. Jika dia tidak menikmatinya, dia tidak akan melakukan apa pun. Gagasan ini tidak berlaku dalam situasi di mana seseorang dapat berperilaku tidak pantas. Sebagaimana dikemukakan oleh Pusparani (2021), motivasi adalah suatu proses perilaku dengan penekanan pada dokumentasi tujuan. Sifat-sifat motivasi antara lain tidak

membangkitkan, membimbing, memelihara, menunjukkan intensitas yang berkelanjutan, dan memiliki tujuan. Selain itu, (Yunita, 2021) menegaskan bahwa motivasi merupakan pendorong kesediaan seorang karyawan atau anggota organisasi untuk mematuhi persyaratan perusahaan; dalam hal ini perusahaan adalah organisasi atau atasan. Dengan motivasi yang baik, seorang karyawan akan melaksanakan semua kewajibannya sesuai dengan bakat dan kompetensi yang dimilikinya pada pekerjaan yang dialokasikan kepadanya (Effendy, 2018).

Motivasi di tempat kerja adalah apa yang mendorong individu untuk melakukan tugas mereka dengan sukses. Ini mungkin juga merupakan komponen emosional yang penting ketika memulai pekerjaan baru dan sering kali menjadi penentu antara kesuksesan dan kegagalan. Fathoni (2006) menggarisbawahi bahwa motivasi, sebaliknya, adalah apa yang mendorong seseorang yang bekerja pada suatu organisasi untuk mengalokasikan waktu, tenaga, dan bakatnya untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menyelesaikan kewajibannya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. tujuan organisasi. lebih awal.

Kinerja seorang pegawai ditentukan oleh pekerjaan atau aktivitasnya dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai elemen untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Tika (2008) menyatakan bahwa tiga kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan: ketepatan waktu, kualitas, dan kuantitas. Kriteria tingkat kinerja menawarkan penilaian kinerja pekerja yang tepat dan obyektif. Memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menilai apakah tingkat kinerja mereka sesuai dengan tugasnya dalam hal kuantitas dan kualitas adalah inti dari penilaian ini (Sutedjo & Mangkunegara, 2013).

Kinerja individu ditentukan oleh kuantitas dan kaliber pekerjaan yang mereka lakukan dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Pekerja secara efisien dan berhasil melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan. Ada korelasi langsung antara kinerja karyawan dan hasil pekerjaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil kerja mungkin mencakup ketepatan waktu, kuantitas, dan kualitas, namun proses peninjauan kinerja organisasi sangat penting untuk pertumbuhan karyawannya. Menurut Irfansyah (2020), evaluasi kinerja pada hakikatnya adalah salah satu jenis penilaian kinerja pegawai.

Disiplin mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan perilaku, tindakan, dan dorongan hati seseorang sesuai dengan seperangkat aturan, standar, atau harapan. Hal ini melibatkan pengaturan diri, kepatuhan terhadap pedoman, dan konsistensi dalam berperilaku.

Disiplin sangat penting untuk mencapai tujuan, menjaga ketertiban, dan mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional. Disiplin bukan hanya tentang mematuhi aturan atau peraturan eksternal; disiplin juga mencakup disiplin internal, seperti mempertahankan pola pikir positif, mengembangkan kebiasaan yang sehat, dan mempraktikkan refleksi diri. Meskipun disiplin sering kali melibatkan pengorbanan upaya dan pengorbanan dalam jangka pendek, pada akhirnya akan menghasilkan manfaat jangka panjang, termasuk pertumbuhan pribadi, pencapaian tujuan, dan kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan. Hasibuan (2014:190) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah pengetahuan dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial terkait.

Disiplin di tempat kerja, atau mendorong karyawan untuk melakukan tugas yang telah dilimpahkan kepada mereka, merupakan bentuk yang harus dikembangkan melalui instruksi formal dan informal. Selain itu, motivasi setiap karyawan perlu ditingkatkan secara tepat. Semakin disiplin kerja pekerja dipadukan dengan kompensasi, tunjangan, dan penghasilan yang sesuai, maka semakin besar pula dampak yang mereka timbulkan terhadap operasional bisnis (Prabowo, 2020). Manajer mungkin menggunakan disiplin kerja sebagai taktik untuk mendiskusikan perubahan perilaku dengan karyawan dan membuat mereka lebih sadar dan bersemangat untuk mengikuti kebijakan perusahaan serta standar sosial yang relevan (Rivai & Sagala, 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki pendekatan penelitian deskriptif dan menggunakan metode kuantitatif. Memanfaatkan penelitian untuk mendefinisikan sesuatu, seperti ciri dan fungsi suatu pasar dikenal dengan penelitian deskriptif (Malhotra et al., 2017). Gambaran menyeluruh seperti penuturan pendapat responden secara metodis, faktual, dan tepat mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pada CV Dua Malaikat” dapat diperoleh melalui penelitian deskriptif. Peneliti membuat kuesioner yang digunakan sebagai metode pengumpulan data. Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2016) adalah alat untuk mengukur kondisi suatu fenomena yang ingin diamati. Skala Likert adalah alat yang digunakan dalam penelitian ini.

populasi Demi tantangan riset pemasaran, populasi didefinisikan sebagai totalitas semua elemen yang dibagi lagi menjadi banyak rangkaian karakteristik umum (Malhotra et al., 2017:412). Dengan melakukan sensus atau sampling, data parameter demografi dapat

diperoleh. Berdasarkan definisi populasi, 56 pekerja yang bekerja di distribusi stroberi menjadi populasi yang dianalisis dalam penelitian ini. Sebagai gambaran Menurut Eisen dan Kuss (2019:146), sampel adalah subset atau proporsi dari suatu populasi, yaitu kelompok yang lebih besar. Penggambaran secara ringkas mengenai populasi yang dijadikan sampel merupakan tanda sampel yang terkonstruksi dengan baik. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini disebut dengan purposive sampling; individu yang telah bekerja di Straberi selama minimal satu tahun dianggap telah menyelesaikan masa kontrak kerja pertamanya dan memenuhi syarat untuk menawarkan penilaian saat bekerja.

Menganalisis Secara Deskriptif Gambaran dan deskripsi variabel penelitian diberikan dalam penelitian ini melalui penggunaan analisis data deskriptif. Ms.Excel digunakan untuk merangkum data dan mengubahnya menjadi tabel sehingga dapat dipahami secara naratif. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 for Windows.

Kinerja pegawai diukur sebagai variabel Y1, kedisiplinan diukur sebagai variabel Y2, dan uji validitas dilakukan untuk menilai kualitas instrumen pertanyaan motivasi. Untuk memastikan sah atau tidaknya suatu kuesioner, lakukan uji validasi berikut. Uji Reliabilitas, Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa stabil suatu alat pengukuran atau untuk melihat apakah variabel-variabel yang dimasukkan dalam kuesioner sudah memadai. Keandalan suatu kuesioner dapat ditunjukkan dengan menguji item yang sama, yang akan menghasilkan hasil yang sama.

Analisis Regresi Linier Mudah Untuk mengevaluasi hipotesis penelitian digunakan model regresi lurus. Penelitian ini berupaya untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen mempunyai hubungan positif atau negatif. Memanfaatkan data skala interval atau rasio, seluruh pengujian ini menggunakan software SPSS 25 for Windows. Menurut Sugiyono (2016), persamaan dasar regresi linier adalah sebagai berikut: Y sama dengan $a + bX + e$.

Uji T Mencari kontribusi proporsional masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen merupakan tujuan dari uji t. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka signifikansi dan nilai T uji ini dapat digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel mempunyai pengaruh satu sama lain. Rumus $DF = N - K$ atau $30 - 3 = 27$ digunakan pada tabel penelitian 1.70329. Namun terlihat dari nilai signifikansi $Sig > \alpha (0,05)$ yang menyatakan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa faktor independen tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap variabel dependen. Hubungan yang sangat besar antara variabel independen dan dependen ditunjukkan jika Sig lebih kecil dari $\alpha (0,05)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi Setelah dilakukan analisis korelasi, perhitungan dilanjutkan hingga menghasilkan koefisien determinasi (R^2). Besar atau kecilnya pengaruh variabel independen dan dependen yang diuji, fungsinya ditentukan oleh koefisien determinasi ini. Nilai R^2 merupakan bilangan bulat antara 0 dan 1. Angka yang rendah menunjukkan adanya batasan seberapa baik variabel independen (X) dapat menjelaskan variabel dependen (Y), begitu pula sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Valid tidaknya pertanyaan motivasi sebagai variabel X, kinerja sebagai variabel Y1, dan disiplin sebagai variabel Y2 ditentukan oleh uji validitas ini, yang juga menilai kualitas instrumen. Dalam analisis ini digunakan Uji Korelasi Pearson, dan suatu pertanyaan dianggap sah jika nilai signifikansinya di bawah 0,05. Dengan menggunakan aplikasi SPSS statistic 25 for Windows, pengujian dilakukan untuk mengetahui hasil uji validitas setiap item pertanyaan. Tabel 4.1 Uji Validitas Berikut hasil kesimpulan uji validitas yang dilakukan terhadap tiga puluh responden:

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas

No.	Variabel dan Indikator	r_{hitung}	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1	Motivasi (X)			
	Pertanyaan 1	0.836	0.000	Valid
	Pertanyaan 2	0.886	0.000	Valid
	Pertanyaan 3	0.830	0.000	Valid
	Pertanyaan 4	0.784	0.000	Valid
2	Kinerja (Y1)			
	Pertanyaan 5	0.593	0.000	Valid
	Pertanyaan 6	0.664	0.000	Valid
	Pertanyaan 7	0.867	0.000	Valid
	Pertanyaan 8	0.854	0.000	Valid
3	Disiplin (Y2)			
	Pertanyaan 9	0.885	0.000	Valid
	Pertanyaan 10	0.832	0.000	Valid
	Pertanyaan 11	0.699	0.000	Valid
	Pertanyaan 12	0.921	0.000	Valid
	Pertanyaan 13	0.919	0.000	Valid
	Pertanyaan 14	0.939	0.000	Valid
Pertanyaan 15	0.930	0.000	Valid	

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti 2024

Dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka setiap pertanyaan kuesioner sebagaimana tercantum pada Tabel 4.1 di atas dianggap sah dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel-variabel yang diteliti.

Derajat kestabilan suatu alat ukur dipastikan melalui uji reliabilitas. Uji Alphacronbach digunakan untuk menilai seberapa efektif komponen-komponen dalam instrumen penelitian berhubungan satu sama lain. Jika nilai Cronbach's alpha suatu item pertanyaan lebih dari 0,700, maka item tersebut dianggap andal dan harus diuji reliabilitasnya. Ketika nilai Cronbach Alpha mendekati 1 dan terus meningkat, maka dianggap sangat dapat diandalkan. Berikut perhitungan menggunakan program statistik SPSS 25 untuk Windows, Tabel 4.2 menyajikan temuan pengujian reliabilitas:

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X)	0.844	Reliabel
2	Kinerja (Y1)	0.876	Reliabel
3	Disiplin (Y2)	0.931	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti 2024

Karena nilai Cronbach alpha yang dihitung lebih besar dari nilai yang dihitung, yaitu 0,700, Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dapat dianggap reliabel. Untuk penelitian ini, masing-masing variabel tersebut dapat menjadi instrumen pengukuran yang berguna.

Untuk mengetahui bagaimana variabel terikat (Y1, Y2) dipengaruhi oleh variabel bebas (X), khususnya analisis statistik digunakan model analisis regresi sederhana. Hal ini dilakukan dengan uji regresi sederhana. Temuan analisis regresi ditunjukkan pada Tabel 4.3 Hasil Regresi Sederhana di bawah ini, yang didasarkan pada perhitungan yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS:

Tabel 4.3 Hasil Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.798	1.868		.427	.672
	Motivasi	.984	.100	.880	9.818	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.193	2.655		1.203	.239
	Motivasi	.878	.142	.759	6.162	.000

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti 2024

Output pada Tabel 4.3 diatas menunjukkan hasil perhitungan dari persamaan garis regresi linier sederhana ialah sebagai berikut:

$$Y1 = 0.798 + 0.984(X) + e$$

$$Y2 = 3.193 + 0.878(X) + e$$

Yang memiliki arti:

- Konstanta pada Y1 memiliki nilai sebesar 0.798 dan Y2 memiliki nilai sebesar 3.193 yang menunjukkan bahwa jika nilai motivasi (X) ialah 0 maka kinerja karyawan (Y1) memiliki nilai 0.798 dan disiplin karyawan (Y2) memiliki nilai 3.193.
- Koefisien regresi X pada Y1 ialah sebesar 0.984 dan pada Y2 sebesar 0.878, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan pada skor motivasi akan meningkatkan kinerja dan disiplin karyawan sebesar 0.984 dan 0.878, begitupun sebaliknya jika skor motivasi menurun maka kinerja dan disiplin akan menurun sebesar 0.984 atau 98.4% dan 0.878 atau 87.8%

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan tingkat uji signifikansi 0,05 untuk memastikan sejauh mana faktor independen baik secara tunggal maupun parsial

mempengaruhi variabel dependen. Secara khusus, pengaruh keinginan (X) terhadap kinerja (Y1) dan disiplin (Y2) diteliti. Tabel 4.4 Temuan Uji T di bawah ini menampilkan temuan pengujian:

Tabel 4.4 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.798	1.868		.427	.672
	Motivasi	.984	.100	.880	9.818	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.193	2.655		1.203	.239
	Motivasi	.878	.142	.759	6.162	.000

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti 2024

Tabel 4.4 menampilkan hasil uji T. Untuk variabel motivasi kinerja dan disiplin, nilai t yang dihitung masing-masing adalah 9,818 dan 6,162, dan keduanya signifikan secara statistik pada tingkat 0,000. Nilai thitung sebesar 6,162 pada variabel disiplin lebih tinggi dari nilai ttabel, hal ini menunjukkan tingkat signifikansi variabel terikat lebih kecil dari 0,05. Terlihat bahwa variabel kinerja yaitu thitung mempunyai nilai sebesar 9,818 lebih besar dari ttabel yang mempunyai nilai sebesar 1,70329.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor kinerja dan kedisiplinan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi. Dampak positif dan substansial dapat dipahami sebagai berikut: jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka mereka juga akan bekerja dengan baik dan menunjukkan disiplin; sebaliknya, jika mereka tidak termotivasi, mereka juga akan menunjukkan kinerja dan disiplin yang rendah.

Tujuan uji F simultan adalah untuk memastikan signifikansi hipotesis peneliti. Hal ini dicapai dengan menguji pengaruh variabel independen, motivasi, terhadap variabel dependen, kinerja dan disiplin. Berikut Tabel 4.5 menampilkan temuan analisis uji F:

Tabel 4.5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.931	1	472.931	96.398	.000 ^b
	Residual	137.369	28	4.906		
	Total	610.300	29			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi						

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.516	1	376.516	37.970	.000 ^b
	Residual	277.651	28	9.916		
	Total	654.167	29			
a. Dependent Variable: Disiplin						
b. Predictors: (Constant), Motivasi						

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti 2024

F hitung untuk masing-masing variabel dependen telah ditentukan berdasarkan Tabel 4.5 di atas. Oleh karena itu, F tabel dalam penelitian ini perlu diperhatikan karena jika nilai F hitung > F Tabel maka dapat diartikan Ha diterima dan H0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel Y1 dan Y2 secara bersama-sama dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Y1 dan Y2. variabel X.

Jumlah responden n sebanyak tiga puluh; jumlah variabel penelitian, k, adalah tiga; dan tingkat signifikansi α adalah lima persen (0,05). Jadi, $df(N2)$ untuk penyebutnya adalah = $n-k$, atau $30-3 = 27$, sedangkan $df(N1)$ untuk pembilangnya adalah = $k-1$, atau $3-1 = 2$. sehingga nilai F tabel 2,96 adalah diketahui berdasarkan tabel distribusi F. Setelah diketahui Ftabel dalam penelitian ini, dinyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan Hasil Uji F sebagai berikut:

- a. Variabel Y1 (Kinerja) memiliki Fhitung sebesar 96.398 yang berarti memiliki nilai lebih besar dibandingkan Ftabel 2.96 ($96.398 > 2.96$) dan memiliki nilai signifikansi 0.000 lebih rendah dari taraf signifikansi 0.05.
- b. Variabel Y2 (Disiplin) memiliki Fhitung sebesar 37.970 yang berarti memiliki nilai lebih besar dibandingkan Ftabel 2.96 ($37.970 > 2.96$) dan memiliki nilai signifikansi 0.000 lebih rendah dari taraf signifikansi 0.05.

Informasi yang tersaji di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja (Y1) dan disiplin (Y2) dipengaruhi secara signifikan baik secara simultan maupun bersama-sama oleh variabel motivasi (X).

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan seberapa baik variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen yang mempunyai rentang 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Angka R^2 yang mendekati 1 menunjukkan seberapa kuat variabel-variabel tersebut berkorelasi. Hasil uji koefisien determinasi relevan ditunjukkan pada Tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary Kinerja				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.775	.767	2.21496
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
Model Summary Disiplin				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.560	3.14898
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti 2024

Tabel 4.6 di atas menggambarkan temuan uji koefisien determinasi masing-masing ketiga variabel:

- a. Hasil uji variabel kinerja menunjukkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 77,5% atau 0,775. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi menjelaskan 77,5% variasi kinerja pekerja, sedangkan karakteristik lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini menjelaskan 22,5% sisanya.

- b. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,576 atau 57,6% ditunjukkan oleh hasil uji variabel disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa 57,6% disiplin karyawan dipengaruhi oleh motivasi, dan 42,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara parsial maupun bersamaan kinerja personel divisi distribusi CV Dua Malaikat dipengaruhi secara positif oleh variabel motivasi. Temuan Uji T yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $9,818 > 1,70329$, mendukung pernyataan tersebut. Mereka juga menolak H_0 dan menerima H_a yang berpandangan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel insentif. Kinerja karyawan dan motivasi mempunyai koefisien korelasi sebesar 77,5% yang menunjukkan bahwa variabel X dan Y1 mempunyai hubungan positif yang signifikan. Motivasi merupakan elemen utama yang menentukan kinerja karyawan sebesar 52,5 persen; aspek lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dampaknya, kinerja seorang pekerja akan meningkat seiring dengan tingkat motivasinya dalam bekerja.

Pada divisi distribusi CV Dua Malaikat, kedisiplinan pegawai dipengaruhi secara positif oleh variabel insentif baik secara parsial maupun simultan. Hal ini ditunjukkan dengan temuan Uji T yang menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap disiplin pegawai ($t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,162 > 1,70329$). H_0 ditolak dan H_a disetujui. Kinerja karyawan dan motivasi mempunyai koefisien korelasi sebesar 57,6% yang menunjukkan bahwa variabel X dan Y2 mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Disiplin pegawai paling banyak dipengaruhi oleh motivasi, sedangkan unsur lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini berjumlah 42,4% dari keseluruhan. Pengaruh tersebut menyatakan bahwa semakin besarnya motivasi karyawan dalam bekerja maka semakin besar juga tingkat kedisiplinan yang akan dilakukan karyawan.

Saran Bagi Pihak Perusahaan CV Dua Malaikat sebaiknya dapat melakukan evaluasi ulang terkait dengan kinerja dan kedisiplinan karyawan, Akan ada dampak buruk bagi perusahaan jika hal ini tidak diatasi. Meningkatkan motivasi karyawan menjadi upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan, sehingga karyawan bisa memberikan kinerja yang optimal dan tetap bekerja dalam kedisiplinan. Hal ini akan menguntungkan dunia usaha dan juga pekerja. Bagi Karyawan Karyawan pada CV Dua Malaikat sangat disarankan untuk dapat berdiskusi dengan divisi HR atau Human Resource terkait dengan kendala yang dimiliki, agar bisa

mewujudkan keputusan dan kebijakan terbaik dari perusahaan sehingga tidak hanya memajukan kesejahteraan karyawan tetapi juga memberikan dampak positif untuk perusahaan. Bagi Peneliti Selanjutnya Besar harapan untuk dilakukannya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja dan disiplin karyawan yang ditambahkan dengan variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan atau lingkungan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 68(6), 212–213.
- Irfansyah. (2020). The Duties and Functions Performance of Aceh Human Resources Improvement Institutions in Scholarship study program Implementation. Aceh Government. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 2(1), 160–165.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. ZIFATAMA.
- Le, D. H., Aquino, P. G., Jalagat Jr., R. C., Truc, N. T., Si, L. K. Q., & My, L. T. H. (2021). Factors affecting employees' motivation. *Management Science Letters*, 11, 1063–1070. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.033>
- Malhotra, N. K., Nunan, D., & Birks, D. F. (2017). Marketing Research an Applied Approach Fifth Edition. In *The Marketing Book: Seventh Edition*. <https://doi.org/10.4324/9781315890005>
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Pristianti, P. (2015). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT INTERWORK INDONESIA KABUPATEN PURBALINGGA*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO.
- Rivai, & Sagala. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.

- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
<https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v2i1.211>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.
- Suwarto, S., & Alim, M. N. (2023). Pengaruh Profitabilitas dengan EPS, dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan Makanan dan Minuman di BEI Periode 2018-2022. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 126–134