

**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.
Santoso Teknik Karawang**

¹Lailatul Shalsabila, ²Aji Tuhagana, ³Zenita Apriani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana
Perjuangan Karawang

mn20.lailatulshalsabila@mhs.ubpkarawang.ac.id,

aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id,zenita@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

The main objective of this research is to assess the individual and combined impact of work discipline and work motivation on employee performance at CV Santoso Teknik Karawang. Descriptive and verification strategies were used in the quantitative analysis of this research. Fifty people from CV Santoso Teknik Karawang became the population or research subjects. Sampling using saturated sampling means conducting a survey of all workers at CV. Santoso Teknik Karawang has fifty employees. Data were collected via a Google Forms survey in which various items were rated using a Likert scale. Various data validity and reliability tests, as well as classic assumption tests are available in the SPSS version 22 application. Multiple linear regression, t-test, f-test, and coefficient of determination are part of this series of tests. Motivation and work discipline partially influence employee performance, based on the results of the t test. Apart from that, the f test confirms that there is a significant simultaneous influence between motivation and work discipline on the performance of CV Santoso Teknik Karawang..

Keywords: Motivation, Discipline, Performance

ABSTRAK

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak individu dan gabungan dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Santoso Teknik Karawang. Strategi deskriptif dan verifikatif digunakan dalam analisis kuantitatif penelitian ini. Lima puluh orang dari CV Santoso Teknik Karawang menjadi populasi atau subjek penelitian. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh berarti melakukan survei terhadap seluruh pekerja di CV. Santoso Teknik Karawang sebanyak lima puluh karyawan. Data dikumpulkan melalui survei Google Formulir di mana berbagai item dinilai menggunakan skala Likert. Berbagai uji validitas dan uji reliabilitas data, serta uji asumsi klasik tersedia pada aplikasi SPSS versi 22. Regresi linier berganda, uji-t, uji-f, dan koefisien determinasi merupakan bagian dari rangkaian pengujian ini. Motivasi dan disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji t. Selain itu, uji f menegaskan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Santoso Teknik Karawang.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja

PENDAHULUAN

Semua bisnis menginginkan sumber daya yang dapat berfungsi secara efisien serta efektivitas untuk membantu mereka mencapai tujuan. Dibutuhkannya SDM dengan memiliki pengetahuan untuk mengembangkan sumber daya lebih

bernilai. Sebuah SDM yang kompeten tentu bisa mendorong perusahaan atau organisasi itu siap bersaing. Pengelolaan SDM ialah disebut karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi ialah suatu jalan kesuksesan perusahaan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Aulia, 2022).

Kinerja karyawan merupakan komponen terpenting yang mempengaruhi dan menentukan bagaimana suatu perusahaan berkembang. Jika para pekerja dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik, bisnis akan lebih mudah mencapai tujuannya. Namun, kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat terhambat oleh kinerja yang buruk dari para pekerja. Kejadian-kejadian yang tidak menguntungkan dapat mempengaruhi produktivitas pekerja, diantaranya sikap tidak hormat yang berujung pada tidak telitian dalam bekerja sehingga kurangnya ketepatan dalam waktu menyelesaikan pekerjaan, kurangnya keinginan karyawan dalam mencapai hasil kerja atau tujuan perusahaan. (Afandi & Bahri, 2020)

Berikut adalah data target dan pencapaian penjualan sewa alat di CV. Santoso Teknik Karawang Jawa barat sepanjang bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2022:

Tabel 1. Data Target dan Pencapaian Sewa Alat CV. Santoso Teknik Karawang 2023

Bulan	Target alat sewa	Realisasi	Pencapaian (%)
Januari	Rp 600.000.000.000	Rp 450.000.000	75
Februari	Rp 650.000.000.000	Rp 420.000.000	64
Maret	Rp 700.000.000.000	Rp 420.000.000	60
April	Rp 800.000.000.000	Rp 500.000.000	63
Mei	Rp 750.000.000.000	Rp 450.000.000	60
Juni	Rp 800.000.000.000	Rp 450.000.000	56
Rata – rata alat sewa			63

Sumber : Diolah Oleh CV. Santoso Teknik Karawang 2023

Berdasarkan tabel 1. di atas bisa terlihat bahwa, pencapaian secara rata-rata 63% yang berarti selama enam bulan persentase kurang dari 100% yang menunjukkan kinerja karyawan cenderung menurun. Anggota staf harus menunjukkan kontrol diri yang tinggi jika organisasi ingin mencapai potensi penuhnya dalam memenuhi tujuannya. Kurangnya disiplin dari para pekerja menyulitkan bisnis untuk berfungsi pada efisiensi puncak. Tingkat pertanggungjawaban seseorang terhadap tugas yang diberikan sebanding dengan tingkat kedisiplinannya. Dan ini dapat berfungsi sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan semangat kerja dan mencapai tujuan organisasi. Irawan dan Beno (2019)

Produktivitas pekerja secara substansial dipengaruhi oleh seberapa serius mereka menjalankan tanggung jawab kehadiran. Kinerja yang optimal sering kali merupakan hasil dari karyawan dengan tingkat ketidakhadiran yang rendah, tetapi kinerja yang kurang optimal lebih sering terjadi ketika tingkat ketidakhadirannya tinggi. Berikut adalah data absensi pada CV. Santoso Teknik Karawang Absensi kehadiran karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan CV. Santoso Teknik Karawang 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Sakit	Izin	Alpa	Jumlah	Persentase
Januari	50	3	5	1	9	18
Februari	50	2	5	-	7	14
Maret	50	5	7	-	12	24
April	50	-	3	3	6	12
Mei	50	7	3	-	10	20
Juni	50	5	8	-	13	26
Juli	50	1	6	-	7	14
Agustus	50	4	10	-	14	28
September	50	2	4	-	6	12
Oktober	50	1	4	2	7	14
November	50	5	2	-	7	14
Desember	50	-	15	3	18	36
Rata – rata						18,5

Sumber : Diolah Oleh CV. Santoso Teknik Karawang 2023

Pada data absensi karyawan CV. Santoso Teknik Karawang terlihat tingkat disiplin karyawan CV. Santoso pada absensi rendah atau kurang baik. “Menurut Mudiarta dkk. (2001:93), persentase kehadiran yang diinginkan adalah 2% hingga 3% per bulan, dan persentase kehadiran yang lebih tinggi dari 3% menunjukkan kurangnya disiplin di tempat kerja.” Berdasarkan Tabel 2 diketahui tingkat absensi tertinggi pada bulan Desember sebesar 36% sedangkan tingkat absensi terendah pada bulan April dan September sebesar 12%. Rata- rata absensi pada CV. Santoso Teknik mencapai 18,5% dapat diindikasikan kedisiplinan pada CV. Santoso Teknik kurangnya kedisiplinan kerja dilihat dari kehadiran yang tidak konsisten, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja atau absen setiap bulannya.

Motivasi dalam bekerja merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi hasil kerja. Tingkat motivasi yang tinggi akan menghasilkan komitmen terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan. Motivasi kerja akan mendatangkan semangat dalam bekerja. Dengan memberikan motivasi kerja, bertujuan untuk menginspirasi karyawan yang terlibat agar melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Peneliti telah melakukan kegiatan pra survei dengan teknik wawancara pada pimpinan perusahaan CV. Santoso Teknik, mengenai motivasi kerja pada karyawan, masih terdapat karyawan yang tidak memiliki motivasi diri untuk bekerja yang mana hal tersebut mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dengan datang terlambat dan kinerja yang menurun mengakibatkan target perusahaan mengalami penurunan atau tidak mencapai target perusahaan.

CV. Santoso Teknik merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri jasa konstruksi dan penyediaan jasa alat berat yang berada di Karawang Jawa Barat. CV. Santoso Teknik dilahirkan di Cikampek Jawa Barat pada tahun 1995. “Ir. Suwanda memulai usahanya dengan tujuan menyewakan mesin-mesin kecil seperti stamper, vibrator, genset, trowel, dan kompresor. Ir. Suwanda CV. Santoso Teknik telah meluncurkan cabang di Karawang, Indonesia, dan penawaran inovatif perusahaan telah diperluas hingga mencakup ekskavator, vibro roller, bulldoser, mobile crane, rougher crane, *forklift*, dan banyak lagi.”

Berdasarkan penelitian terdahulu pada peneliti Salsabila et al., (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Teknik Bendungan Kemen-PUPR Citra” Investigasi ilmiah yang dilakukan Balai Rekayasa Bendungan Kementerian Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik dalam bekerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sebaliknya, kedisiplinan berdampak negatif terhadap kinerja staf Pusat Rekayasa Bendungan Kementerian. Bertentangan dengan penelitian (Fatmawati, 2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gandum Mas Sejahtera Kota Karawang” Menunjukkan dampak besar disiplin kerja CV terhadap hasil karyawan. Perusahaan Gandum Mas Sejahtera Kota Karawang dipengaruhi oleh tingkat semangat dan kinerja karyawan pada CV. Terletak di Kota Karawang, Anda akan menemukan Gandum Mas Sejahtera.

Dengan menggunakan konteks yang ada, peneliti mengkaji penelitian yang diberi nama “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Santoso Teknik Karawang”. Tim peneliti dari CV. Santoso Teknik Karawang saat ini sedang menyelidiki tiga dampak potensial terhadap produktivitas kerja: (1) pengaruh motivasi kerja (2) pengaruh disiplin kerja dan (3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen

Menurut James A.F Stonner, dalam Riinawati (2019 : 9) Manajemen adalah proses sistematis yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengelolaan aktivitas individu dalam suatu organisasi. Pencapaian tujuan perusahaan juga memerlukan pemanfaatan seluruh sumber daya yang ada. Dengan ini manajemen dapat diartikan sebagai langkah-langkah yang ditempuh untuk mengorganisir, mengatur, mengelola sumber daya manusia, dan mengendalikan suatu kegiatan agar mendapatkan target yang diinginkan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A.F Stoner dalam Yulistiyono et al. (2021:3) Manajemen sumber daya manusia melibatkan penciptaan tenaga kerja yang stabil dengan tujuan memastikan bahwa perusahaan memiliki personel yang tepat dalam peran dan posisi yang tepat pada saat mereka dibutuhkan oleh organisasi. Dengan ini manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai tahap-tahap dalam mengatasi berbagai isu yang berkaitan dengan anggota organisasi seperti manajer, karyawan dan anggota tim lainnya dengan tujuan membantu pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi

Motivasi kerja hanya akan terjadi secara spontan jika tidak ada kondisi dan variabel yang diperlukan yang mendorong motivasi karyawan. Motivasi bisa menumbuhkan rasa semangat bekerja, yang memberikan dorongan pada kemauan untuk mengerahkan upaya, memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan energi, dan pada akhirnya mencapai tujuan organisasi (Sungkono & Aji Tuhagana, 2020).

Menurut Maslow dalam Silitonga (2020:31) Ada lima faktor yang memotivasi orang untuk bekerja: keamanan, kebutuhan fisiologis, penghargaan, sosial, dan aktualisasi diri.

Disiplin Kerja

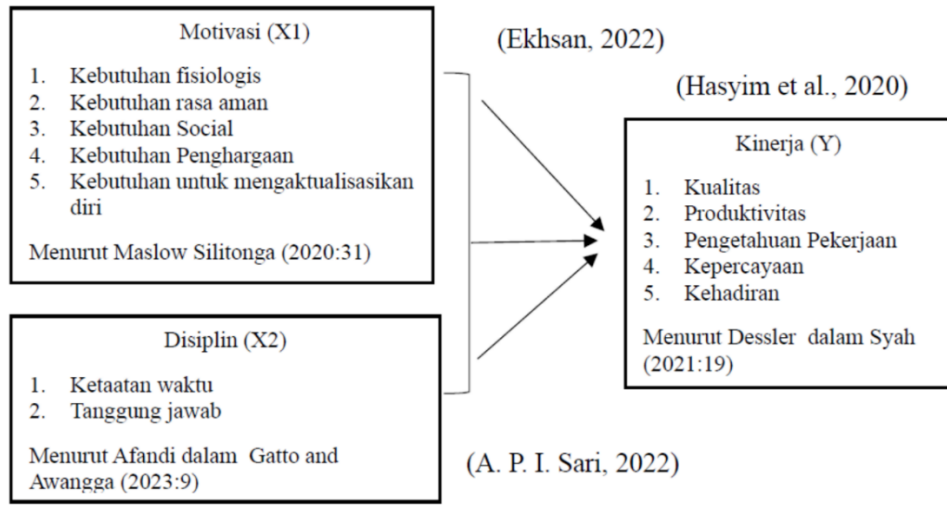
Dalam disiplin kerja diperlukan aturan dan hukuman yang tentunya diperlukan untuk menciptakan ketertiban yang baik . Disiplin dalam suatu peraturan perusahaan dapat dikatakan baik apabila sebagian karyawan menjalankan aturan dan regulasi yang ada pada perusahaan. (Apriani et al., 2023). Menurut Singodimedjo dalam Rahmat, Sa’adah, and Aprillia (2020:42) Menyatakan disiplin sebagai sikap seseorang yang bersedia dan rela untuk patuh dan mengikuti norma-norma peraturan yang berlaku di lingkungannya. Menurut Afandi dalam Gatto and Awangga (2023:9) indikator disiplin kerja ada dua dimensi ketaatan waktu, tanggung jawab

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mengawasi kedisiplinan karyawan untuk mencegah pelanggaran yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja, terutama dalam hal kurangnya kedisiplinan yang ditunjukkan oleh para karyawan terkait absensi. (Tuhagana et al., 2022). Menurut Abdurrahman, dkk dalam Nurfitriani (2022:1), Kinerja adalah hasil upaya seseorang dalam menyelesaikan semua tugasnya, yang mencakup tiga faktor kunci yaitu, kemampuan dan minat individu, pemahaman dan keterampilan dalam menangani tugas, serta komitmen dan tingkat motivasi dalam pekerjaan. Menurut Dessler dalam Syah (2021:19) Indikator kinerja mencakup hal-hal seperti pengetahuan pekerjaan, kehadiran, produktivitas, dan kualitas kerja.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian kerangka pemikiran, maka diajukan paradigma dalam penelitian ini sebagaimana dijelaskan pada gambaran.



Gambar 1 Paradigma Penelitian

Sumber : Diolah oleh Penulis 2023

Hipotesis Penelitian

Didasarkan pada kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dapat disusun sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja secara parsial juga mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggabungkan teknik deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini dilakukan pada CV. Santoso Teknik terletak di Jl. Pertigaan Peruri, Pinayungan, Telukjambe Timur, kabupaten Karawang. CV. Santoso Teknik merupakan perusahaan yang beroperasi di sektor jasa konstruksi dan penyediaan jasa alat berat. Populasi pada penelitian ini karyawan CV. Santoso Teknik Karawang sebanyak 50 orang karyawan. pengambilan sampel menerapkan teknik sampling jenuh yang melibatkan keseluruhan karyawan. Pengumpulan informasi pada penelitian ini dengan melibatkan kuesioner, wawancara dan observasi. SPSS versi 22 digunakan untuk mengolah hasil data kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada studi ini ialah semua karyawan CV. Santoso Teknik Karawang sekaligus sebagai populasi dan menjadi objek penelitian. Sebanyak 50 responden diminta untuk mengisi

identitas diri dan menjawab kuesioner serta pendapat responden terhadap indikator variabel “motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan” tersaji dalam bentuk pertanyaan. kepada 50 responden tersebut selanjutnya akan di kelompokkan berdasarkan tiap individu, yang akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. Identitas Responden

Keterangan	Karakteristik	Presentasi	Total
Jenis kelamin	Laki-laki	96%	100%
	Perempuan	4%	
Usia	20 – 30	14 %	100%
	31 – 40	60%	
	40 – 50	20%	
	> 50	6%	
Lama bekerja	< 1 Tahun	14%	100%
	1 – 3 Tahun	54%	
	3 – 5 Tahun	22%	
	> 5 Tahun	10%	
Pendidikan terakhir	SMP	16%	100%
	SMA	78%	
	S1	6 %	

Sumber : Data yang diolah 2023

Dalam penelitian ini, lebih banyak responden CV. Santoso Teknik Karawang adalah laki-laki, mencapai 96%, sedangkan responden perempuan hanya 4%. Menurut data, 60% peserta berusia antara 31 dan 40 tahun. Dari segi pendidikan, responden dengan latar belakang pendidikan terakhir SMA merupakan kelompok terbesar, mencapai 78%. Dalam hal lama bekerja, mayoritas responden lama bekerja 1-3 tahun, dengan presentasi 54% kesimpulannya dalam CV. Santoso Teknik Karawang, mayoritas responden adalah laki-laki usia 31-40 tahun, berpendidikan SMA dan lama bekerja selama 1-3 tahun.

Uji Validitas

Tujuan pengujian validitas adalah untuk menjamin keabsahan suatu kuesioner. Kita dapat memverifikasi validasi yang benar dan mendeteksi hubungan positif dengan membandingkan r-hitung dan r-tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validasi

No.	VARIABEL				KETERANGAN
	MOTIVASI	DISIPLIN	KINERJA	R Tabel	
1	0,815	0,580	0,684	0,278	Valid
2	0,582	0,597	0,483	0,278	Valid
3	0,577	0,686	0,581	0,278	Valid
4	0,621	0,605	0,619	0,278	Valid
5	0,682	0,708	0,561	0,278	Valid
6	0,672	0,622	0,709	0,278	Valid
7	0,696	0,728	0,706	0,278	Valid
8	0,683	0,686	0,667	0,278	Valid
9	0,631	0,593	0,732	0,278	Valid
10	0,571	0,728	0,605	0,278	Valid

Sumber : Hasil uji data primer 2023

Pada data tabel 4. setelah diamati nilai r-hitung pada setiap variabel melebihi nilai r tabel, hal tersebut menyatakan bahwa data yang diolah bernilai valid dan data digunakan.

Uji Reliabilitas

Perbandingan antara nilai r dengan r tabel digunakan untuk pengujian reliabilitas penelitian dengan menerapkan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
1	Motivasi kerja	0,851	0,60	Reliabel
2	Disiplin kerja	0,848	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,835	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil uji data primer 2023

Ketiga komponen ini jelas lebih dari 0,60, yang terlihat dalam Tabel 5. maka dari itu, dalam mengukur motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, variabel-variabel tersebut dianggap reliabel dan dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Memverifikasi normalitas residual atau variabel pengganggu dalam sebuah model regresi adalah inti dari pengujian normalitas.

Tabel. 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,56594199
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2023

Data variabel penelitian dikumpulkan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan pengujian *Asymp* seperti terlihat pada Tabel 6 yang menggambarkan hasil uji normalitas. Tingkat signifikansi ditetapkan sebesar 0,200 menggunakan uji Sig, 2-tailed. Artinya terdapat nilai *Asymp* pada data yang dikumpulkan. Kumpulan data yang terdistribusi secara teratur didefinisikan sebagai kumpulan data yang Sig (2-tailed) > 0,05.

Hasil Uji Multikolonieritas

Untuk mengetahui variabel independen yang digunakan dalam model regresi berkorelasi merupakan fokus dari pengujian multikolonieritas. Sebuah model regresi yang baik, maka ditandai dengan tidak adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,585	3,505		1,594	,118		
Motivasi	,293	,102	,315	2,872	,006	,546	1,830
Disiplin	,582	,109	,585	5,326	,000	,546	1,830

Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2023

Variabel disiplin kerja X2 dan variabel motivasi kerja X1 sama-sama mempunyai nilai VIF sebesar 1,830 dan nilai toleransi sebesar 0,546 terdapat pada Tabel 7. Hasil penelitian tidak menunjukkan interkorelasi (asosiasi kuat) atau

multikolinearitas karena nilai VIF adalah $1,830 < 10$ serta nilai Tolerance sebesar $0,546 > 0,10$.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedisitas untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedisitas, jika nilai signifikansi lebih dari 0,5 maka tidak ada heteroskedisitas, akan tetapi jika nilai signifikansi kurang dari 0,5 maka ada heteroskedisitas.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,932	1,893		-1,021	,313
Motivasi	,012	,055	,042	,222	,825
Disiplin	,087	,059	,276	1,471	,148

Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2023

Terdapat nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja sebesar $0,825 > 0,05$ dan pada variabel disiplin kerja sebesar $0,148 > 0,05$. Oleh karna itu dapat diartikan tidak terdapat gejala heterodasitisitas pada kedua variabel tersebut.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menyediakan gambaran tentang data yang telah dikumpulkan diubah menjadi indikator, kemudian digunakan untuk membuat dan menyusun berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 9. Analisis Deskriptif

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Motivasi (X1)	Kebutuhan fisiologis	Kebutuhan makan dan minuman	201,2
		Kebutuhan pakaian	
		Kebutuhan tempat tinggal	
	Kebutuhan rasa aman	Keselamatan kerja	
	Kebutuhan Social	Diterima	
		Berinteraksi	
	Kebutuhan penghargaan	Penghargaan diri	
		Penghargaan pengakuan prestasi	
Kebutuhan aktualisasi diri	Kemampuan		
	Potensi		
Disiplin (X2)	Ketaatan waktu	Masuk kerja tepat waktu	203
		Menggunakan waktu secara efektif	
		Tidak pernah tidak bekerja	
	Tanggung jawab	Mematuhi semua aturan yang ada	
		Mempunyai target pekerjaan	
		Membuat laporan kerja harian	
Kinerja (Y)	Kualitas	Akurasi	205,9
		Ketelitian	
		Hasil pekerjaan dapat diterima	
	Produktivitas	Kuantitas	
		Efisien kerja yang dihasilkan	
	Pengetahuan pekerjaan	Keterampilan	
		Informasi praktis	
	Kepercayaan	Dapat dipercaya	
	Kehadiran	Tepat waktu dalam istirahat	
		Catatan kehadiran	

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari tabel 9. Diketahui mayoritas responden menilai motivasi kerja pada CV. Santoso Teknik Karawang dengan kriteria baik, memperoleh nilai rata-rata sebesar 201,2. Sebagian besar responden menilai disiplin kerja pada CV. Santoso Teknik Karawang dengan kriteria baik, memperoleh nilai rata-rata sebesar 203. Sebagian besar responden menilai motivasi kerja pada CV. Santoso Teknik Karawang dengan kriteria baik, memperoleh nilai rata-rata sebesar 205,9.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Mencari jumlah total variabel independen pada suatu variabel dependen merupakan tujuan dari analisis regresi linier berganda.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,585	3,505		1,594	,118
Motivasi	,293	,102	,315	2,872	,006
Disiplin	,582	,109	,585	5,326	,000

Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2023

Kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi merupakan beberapa variabel penelitian yang nilai koefisiennya disajikan pada Tabel 10. Angka-angka berikut dapat digunakan untuk menghasilkan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 5,585 + 0,293 X_1 + 0,582 X_2 + \varepsilon$$

Nilai konstanta Y sebesar 5,585 ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda ketika tidak terdapat hubungan antara X1 (motivasi) dengan X2 (disiplin kerja). Dengan asumsi semua faktor lainnya tetap, peningkatan satu unit pada variabel motivasi kerja akan berdampak terhadap kinerja sebesar 0,293 sesuai dengan koefisien regresi (X1) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja. Peningkatan satu unit pada variabel disiplin kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,582 sesuai koefisien disiplin kerja (X2) dengan ini variabel motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Uji T Parsial

Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat diperjelas secara parsial variabel dependen dapat menggunakan uji t yang disebut juga dengan uji parsial.

Tabel 11. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,585	3,505		1,594	,118
	Motivasi	,293	,102	,315	2,872	,006
	Disiplin	,582	,109	,585	5,326	,000

Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2023

Terlihat pada tabel 11. variabel motivasi kerja (X1) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig. sebesar 0,006 < 0,05 serta hasil T_{hitung} sebesar 2,872 > 2,012. dengan demikian maka H1 dapat diterima dan Ho dapat diabaikan. Variabel disiplin kerja (X2) juga berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 dan T_{hitung} sebesar 5,326 > 2,012 dengan ini maka H2 dapat diterima dan Ho diabaikan.

Uji F Simultan

Uji F yang juga dikenal sebagai uji simultan memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi apakah variabel terikat dipengaruhi secara sama oleh setiap variabel bebas dalam suatu model.

Tabel 12. Uji f (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	718,761	2	359,381	52,356	,000 ^b
	Residual	322,619	47	6,864		
	Total	1041,380	49			

Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2023

Tabel 12 menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Santoso Teknik Karawang. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F 52,356 > 3,19$. Dengan bukti-bukti tersebut, dapat dikatakan bahwa H_0 salah dan H_3 diterima.

Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinan berfungsi untuk menilai seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,690	,677	2,620

Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2023

Diketahui pada tabel 13 nilai koefisien determinan R Square sebesar 0,690 dengan itu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Santoso Teknik Karawang sebesar 69%, sedangkan 31% dipengaruhi oleh variabel yang belum diteliti.

Pembahasan Deskriptif

1. Motivasi kerja (X1)

Pada skala 170 hingga 210, skor baik sebesar 201,2 mewakili variabel motivasi kerja dicapai oleh 50 responden yang menyelesaikan seluruh 10 pertanyaan dalam rekapitulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para staf di CV Santoso Teknik mempunyai motivasi yang baik dalam bekerja.

2. Disiplin kerja (X2)

Hasil rekapitulasi pada variabel disiplin kerja dengan jumlah 50 responden dan 10 pertanyaan yang telah ditanggapi mendapatkan nilai rata - rata skor 203 termasuk dalam kategori baik dengan rentan skala 170 -210. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan CV. Santoso Teknik Karawang berada pada tingkat yang baik.

3. Kinerja karyawan (Y)

Dengan 50 jawaban dan 10 soal yang diselesaikan, hasil rekapitulasi karakteristik kinerja karyawan menunjukkan rata-rata skor sebesar 205,9 yang masuk dalam kategori baik dengan rentang 170 hingga 210. Hasil tersebut menunjukkan bahwa berada pada tingkat yang baik kinerja karyawan CV Santoso Teknik Karawang.

Pembahasan Verifikatif

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Santoso Teknik Karawang

H1 disetujui dan Ho ditolak sesuai temuan pengujian data dengan SPSS versi 22 menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar $0,006 < 0,05$ dan hasil T_{hitung} sebesar $2,872 > 2,012$. Salah satu interpretasi yang mungkin adalah bahwa hal ini memperlihatkan terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Santoso Teknik Karawang.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Santoso Teknik Karawang

Pengujian data dengan SPSS versi 22 menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai T sebesar $5,326 > 2,012$ untuk variabel disiplin kerja, sehingga H2 disetujui dan Ho abaikan. Bahwa hal ini menunjukkan disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan CV. Santoso Teknik Karawang.

3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Santoso Teknik Karawang.

Disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) semuanya berkorelasi signifikan satu sama lain, menurut pengujian data SPSS versi 22. Oleh karena itu, kita dapat menolak Ho dan menerima H3. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F $52,356 > 3,19$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan dalam kinerja karyawan CV. Santoso Teknik Karawang.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang didapatkan dari penelitian, menampilkan hasil motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan secara positif, begitu pula dengan disiplin kerja. Selain itu, terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disarankan perusahaan fokus pada program peningkatan motivasi kerja dengan pengenalan insentif atau *reward* yang spesifik. Perkuat pula sistem pengawasan dan pengembangan disiplin kerja dengan kebijakan yang mendukung disiplin, termasuk pemberian sanksi yang jelas dan pengakuan untuk karyawan yang disiplin. Integrasi strategi motivasi dan disiplin kerja dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas karyawan di CV. Santoso Teknik Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Gatto, P. A., & Awangga, R. M. (2023). *Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-Means*. Penerbit Buku Pedia.
- Nurfitriani, M. . (2022). *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN*. Cendikia Publisher.
- Rahmat, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Riinawati. (2019). *PENGATAR TEORI MANAJEMEN KOMUNIKASI ORGANISASI*. Pustaka Baru.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Syah, A. (2021). *ETOS KERJA DAN KEPEMIMPINAN ISLAM*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Dedi, K., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, H., & Saefullah, E. (2021). *MANUSIA, MMANAJEMEN SUMBER DAYA*. Penerbit Insania.

Jurnal

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Apriani, Z., Abdul Maqis, V., & Suherman, E. (2023). Implementation of Work Discipline in the HERO Division (Head of Rengasdengklok Representative Office) of PT Telkom Karawang. *Edutran Business and Management*, 1(1), 35–41. <https://doi.org/10.59805/ebm.v1i1.12>
- Aulia, J. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH MAKAN MANDIRI KARAWANG*.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Ekhsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Fatmawati, K. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GANDUM MAS SEJAHTERA KOTA KARAWANG*.
- Salsabila, C., Utama, R. E., & Kosasih. (2023). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALAI TEKNIK BENDUNGAN KEMEN-PUPR Citra*. 1(1), 26–39.

- Sari, A. P. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Sungkono, & Aji Tuhagana. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk Di Karawang. *Buana Ilmu*, 4(2), 176–203. <https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1135>
- Tuhagana, A., Jamaludin, A., Nandang, & Wanta. (2022). PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN MUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN