



# Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan

**Abdul Hafizh**

Universitas Bina Sarana Informatika

**Usran Masahere**

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Tim., Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11730JI

Korespondensi penulis: [abdulhafidz.23022002@gmail.com](mailto:abdulhafidz.23022002@gmail.com)

**Abstract.** *An organization can carry out its activities to achieve the desired goals, but it needs good management, especially human resources because human resources are the principal capital in planning, organizing, directing, and moving other resources in an organization. The study aims to determine 1. whether Work Discipline affects employee performance at CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan. 2. To determine whether work motivation affects employee performance on a CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan. 3. To determine whether Work Discipline and Work Motivation affect employee performance at CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan. This study uses quantitative statistical research, and this study is for all employees at CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan and the sample in this study were all CV employees. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan totaling 50 people using saturated sampling techniques. The results were obtained from the  $t$  count of 6,644, greater than the  $t$  table of 2.012, indicating that Work Discipline affects Employee Performance. Work discipline and work motivation together (simultaneously) significantly affect the employee performance variable on a CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan.*

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

**Abstrak.** Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Penelitian bertujuan untuk mengetahui 1. apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan. 2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan. 3. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif statistik

Received September 20, 2024; Revised September 23, 2024; Accepted Oktober 2, 2024

\* Abdul Hafizh, [abdulhafidz.23022002@gmail.com](mailto:abdulhafidz.23022002@gmail.com)

penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada cv. Cahaya kartika raya tangerang selatan dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan cv. Cahaya kartika raya tangerang selatan yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil tersebut diperoleh dari hasil t hitung sebesar 6.644 lebih besar dari t tabel 2,012, maka hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan berlomba-lomba meningkatkan mutu Sumber daya manusianya untuk mencapai keberhasilan perusahaan salah satunya CV. Cahaya Kartika Raya (CAKRA)

CV. Cahaya Kartika Raya (CAKRA) adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa advertising yang didirikan pada bulan maret 2018 oleh para kreator-kreator handal dan berpengalaman dibidangnya masing-masing. Dengan jaringan yang luas, alat-alat terbaik, profesionalisme kerja serta komitmen atas setiap pelayanannya, perusahaan mampu memberikan jasa yang berkualitas dan konsisten. Didukung oleh tim yang memiliki kompetensi tinggi, CAKRA memberikan berbagai macam jasa advertising (pembuatan, bongkar/pasang, dan perbaikan). Berikut adalah jasa yang di tawarkan, yaitu jasa pembuatan Reklame, Marka jalan, Building sign, Single pole, Huruf Timbul, Patok Penyitaan, Baliho, dan lain sebagainya. Yang selalu sesuaikan dengan Bill of Quantities (BOQ) dari mitra perusahaan.

Kinerja karyawan adalah sebagai perilaku dalam organisasi yang berhubungan dengan suatu kegiatan demi menyempurnakan suatu pekerjaan dengan bertanggung jawab agar tercapainya hasil yang memuaskan. Peningkatan suatu kinerja karyawan dapat menghasilkan suatu kemajuan bagi pencapaian yang diharapkan dalam organisasi,

oleh karena itu manajer harus memahami dan mempelajari sikap serta perilaku setiap para karyawan yang ada diperusahaan tersebut. Kinerja karyawan secara langsung juga berdampak kepada persepsi suatu perusahaan dimata masyarakat, berikut adalah hasil kinerja karyawan di CV. Cahaya Kartika Raya (CAKRA).

**Tabel 1. Hasil Kinerja Karyawan pada tahun 2021 - 2023**

Perilaku Kerja	2021			2022			2023		
	Bobot (%)	Nilai Kerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kerja	Skor (%)
Kedisiplinan	10	80	8	10	70	7	10	70	7
Tanggung Jawab	10	80	8	10	70	7	10	6.5	6.5
Kerjasama	10	80	8	10	80	8	10	60	6
Kepemimpinan	10	80	8	10	75	7.5	10	60	6
<b>HASIL KERJA</b>									
Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	14
Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14	20	80	16
Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16	20	75	15
<b>JUMLAH</b>	100		80	100		73.5	100		70.5

Dari Tabel 1. dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di CV. Cahaya Kartika Raya mengalami penurunan dari tahun 2021 – 2023 dari 80% menjadi 70.5%.

**Tabel 2. Standar nilai Kinerja Karyawan**

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 - Keatas	Sangat baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 Ke Bawah	Buruk

Berdasarkan tabel 1, penilaian kinerja menurun dari 80% menjadi 70.5%. Hal ini berarti kinerja mengalami penurunan, dikategori cukup. dilihat dari table 2, standar nilai kinerja karyawan. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang

ada di CV. Cahaya Kartika Raya mengalami penurunan kinerja dari tahun 2021 – 2023. Nilai perilaku kinerja dilihat dari aspek kedisiplinan menurun dari 8% menjadi 7%, aspek tanggung jawab menurun dari 8% menjadi 6.5%, aspek kepemimpinan menurun dari 8% menjadi 6%. Semua itu disebabkan oleh beberapa faktor seperti kemampuan individu, ketidakdisiplinan karyawan itu sendiri dan lingkungan sehingga kinerja karyawan di CV. Cahaya Kartika Raya mengalami penurunan di setiap bulannya.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya Kinerja Karyawan anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Dan kepuasan kerja adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga Kinerja Karyawan dapat mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan.

Disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Disiplin kerja merupakan bentuk sikap taat pegawai, sikap ketaatan tersebut di dasari atas kepekaan pribadi dan tidak adanya paksaan. Hal tersebut diperlukan tidak hanya dari pegawai sebagai pribadi namun juga dari kumpulan orang yang bergabung dalam organisasi. Adanya disiplin kerja, pegawai dapat lebih bertanggung jawab atas tugas mereka, yang meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang mengikuti disiplin kerja berkinerja sangat baik yang meningkatkan kualitas produktif karyawan. Pegawai harus menanamkan disiplin kerja sejak awal. Adanya sumber daya yang baik akan menciptakan kemampuan kualitas terbaik sehingga kinerja baik memberikan kontribusi bagi organisasi.

**Tabel 3. Data Tingkat Ketidak hadiran Karyawan dari Bulan Januari – Maret 2024**

Bulan	Jumah		Presentase
	Karyawan	Keterlambatan	Keterlambatan
Januari	50 Orang	4	9.60%
Februari	50 Orang	9	14%
Maret	50 Orang	13	22%

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah pegawai yang terlambat dan setiap bulan semakin meningkat. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat disiplin yang rendah pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang. Akibat dari

ketidakdisiplinan karyawan tidak terpenuhinya Kinerja Karyawan antara lain pergantian karyawan, absensi dan menurunnya kinerja karyawan tersebut. kedisiplinan merupakan kesadaran dan kemauan individu mentaati seluruh ketentuan instansi serta ketentuan norma social yang meyakinkan.

Disamping dorongan disiplin kerja adapun upaya tambahan yang menjadi salah satu faktor penting dalam Kinerja Karyawan dalam memajukan kualitas dan manajemen kerja adalah motivasi. Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula. Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut keterangan komisaris CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan sebanyak 40% dari bagian teknisi belum bisa memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini merupakan indikasi dari kurangnya motivasi kerja, motivasi adalah dorongan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Desain yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif statistik dengan melihat Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampel atau responden yaitu karyawan CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan, sebanyak 50 orang karyawan dengan alasan karena populasinya di bawah kurang dari seratus, maka sampel di ambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dengan cara menyebar angket. Data yang didapat dianalisis dengan uji kualitas data (uji validitas dan uji realibilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedasitas, uji multikolinearitas dan analisis regresi linier berganda), uji hipotesis (uji T dan uji F), dan uji koefisiensi determinasi ( $R^2$ )).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Validitas konstruk diperoleh dengan menghitung korelasi antara masing-masing validitas dengan *score* total yang mengacu pada nilai *corrected* item total *correlation* program SPSS 25. Oleh karena itu, Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai rtabel. Untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $50-2$  atau  $df = 48$  dengan  $\alpha$  0,05 di dapat rtabel 0,278 (untuk tiap–tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected* item pernyataan *correlation* lebih besar dari rtabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut valid. Untuk hasil lengkap dari uji validitas atas Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan , dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Disiplin kerja**

Variabel	No item	<i>Correced</i> ItemTotal <i>Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja X1	1	0.302	0.278	Valid
	2	0.633	0.278	Valid
	3	0.397	0.278	Valid
	4	0.553	0.278	Valid
	5	0.461	0.278	Valid

**Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Variabel	No item	<i>Correted ItemTotal Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja X2	1	0.290	0.278	Valid
	2	0.399	0.278	Valid
	3	0.582	0.278	Valid
	4	0.571	0.278	Valid

**Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	No item	<i>Correted ItemTotal Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan Y	1	0.375	0.278	Valid
	2	0.645	0.278	Valid
	3	0.524	0.278	Valid
	4	0.752	0.278	Valid
	5	0.671	0.278	Valid
	6	0.741	0.278	Valid
	7	0.488	0.278	Valid
	8	0.571	0.278	Valid

Pada tabel uji validitas dapat dilihat bahwa nilai *Correted Item-Total Correlation* masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > rtabel (0.278) itu lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka semua item valid. Sehingga instrument dapat digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai *Cronbach Alpha* pada masing – masing variabel. *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten item – item. Oleh karena itu instrument untuk mengukur masing – masing variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70.

**Tabel 7. Uji Realibilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	17

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's* alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yakni Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (*Kolmogorov-Smirnov Test*) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 8. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00428471
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.060
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		



Pada tabel 8, diatas tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji kolmogorovSmirnov menunjukkan nilai yang signifikansi yaitu 0,160 yang berarti lebih besar dari 0,05 ( $0,160 > 0,05$ ). Dengan demikian residual data telah terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 9. Uji heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.741	4.004		.435	.666
	Disiplin Kerja	-.086	.117	-.145	-.736	.466
	Motivasi Kerja	.079	.106	.146	.741	.463

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 diatas, pada kotak *coefficients* ditunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen, yaitu Disiplin Kerja memiliki nilai ( $0,466 > 0,05$ ) dan Motivasi Kerja memiliki nilai ( $0,463 > 0,05$ ), dan semuanya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah ada dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance*  $> 0,10$  dan batas VIF  $< 10,00$ , sehingga dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas. Berikut ini adalah hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini ;

**Tabel 10. Uji Multikolonieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardize		Standardize	t	Sig.	Collinearity		
		d Coefficients		d			Statistics		
				Coefficient					
		B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF	
				s			e		
1	(Constant )	9.082	6.096		1.490	.143			
	Disiplin Kerja	.022	.177	.018	.125	.901	.541	1.850	
	Motivasi Kerja	.769	.162	.680	4.750	.000	.541	1.850	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 10 diatas hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel

Disiplin X1 dan Variabel Motivasi Kerja X2 adalah 1.850 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance Value* 0,541 dari ketiga variabel lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolonieritas.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan nama *Moderated Regression Analysis*. MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi yang didapat selisih mutlak dari variabel independent. Berikut ini adalah hasil uji regresinya seperti tampak pada tabel berikut ;

**Tabel 11. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		Coefficients		d		
				Coefficient		
				s		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.342	4.513		1.627	.110
	Disiplin Kerja	.045	.133	-.042	-.340	.736
	Motivasi Kerja	.874	.131	.823	6.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 11, diatas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linear diperoleh koefesien untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0.045 untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0.874 dengan konstanta sebesar 7.342 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.342 + 0.045 X1 + 0.874 X2$$

Koefesien-koefesien hasil dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 7.342 hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dianggap konstan maka Y Kinerja Karyawan bernilai 7.342.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,045 bernilai positif artinya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan kerja adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,874 bernilai positif artinya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor seleksi meningkat maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji T

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) dalam menerangkan variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah dengan menentukan formula  $H_0$  dan  $H_a$  dari masing-masing variabel lalu membuat kesimpulan berdasarkan hasil perhitungan uji t, yaitu jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Untuk menentukan  $t_{tabel}$ , dapat dicari pada tabel statistic pada signifikan  $0,05/2 = 0,025$  (uji 2 sisi) dengan  $df = n-k-1$  atau  $50-2-1 = 47$ . Didapat t tabel sebesar 2.012.

**Tabel 12. Uji T Variabel Disiplin Kerja**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.367	6.952		2.64	.01
	Disiplin Kerja	.593	.157	.479	3.77	.00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari 12, diatas bahwa, Besarnya angka t tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$   $df_2 = 50-2-1 = 47$  sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,012. Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai thitung 3.778 yang artinya t hitung > ttabel (3.778 > 2,012) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

**Tabel 13. Uji T Variabel Motivasi Kerja**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		Coefficients		d		
				Coefficient		
				s		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.445	5.299		1.783	.081
	Motivasi Kerja	.783	.118	.692	6.644	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 13, diatas bahwa, Besarnya angka t tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$   $df_2 = 50-2-1 = 47$  sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,011. Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai thitung 6.644 yang artinya t hitung > t tabel ( 6.644 > 2,011 ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

**2. Uji F**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen untuk mengambil

keputusan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.  $F_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistik dengan  $df$  ( $k; n-k$ ) = 2;50-2  $df$ -2 ke 48 (hasilnya liat pada  $F_{tabel}$ ) yaitu sebesar = 3,191.

**Tabel 14. Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.159	2	90.580	21.628	.000 <sup>b</sup>
	Residual	196.841	47	4.188		
	Total	378.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Adapun pengujian dalam uji F pada tabel 14, ini dengan menggunakan suatu tabel yang disebut dengan tabel ANOVA (*Analysis of Variance*). Dasar keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu jika  $sig. > 0,05$  Maka  $H_0$  diterima, namun jika  $sig. < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Berikut adalah hasil uji f dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel diatas, nilai F hitung yang di peroleh sebesar 21.628 yang berarti  $> F_{tabel}$  3,191 dengan tingkat signifikansinya  $< 0,05$ , yaitu sebesar 0,000. Hipoetesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0$  : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan.

$H_a$  : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 21.628  $> F_{tabel}$  sebesar 3,191 dan signifikansi sebesar 0,000  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat

dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan.

## Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

### 1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel independen (X) Terhadap variabel Dependen (Y).

**Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 <sup>a</sup>	,766	,758	2,023

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.758 atau 75.8% yang mana menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 24.2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

**Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 <sup>a</sup>	,560	,545	2,775

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.545 atau 54.5% yang mana menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan sisanya 45.5%% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

## 2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel independen (X1) Terhadap variabel Dependen (Y).

**Tabel 17. Uji Koefisien determinasi Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	.839	.803	3.453

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 17, diatas hasil nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diketahui pengaruh dari kedua variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) Terhadap variabel Independen (Kinerja Karyawan) di nyatakan dalam nilai *Adjusted R Square* Yaitu sebesar 0,803 atau 80.3%. Artinya 80.3% variabel Kinerja Karyawan bisa dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama. Sedangkan sisanya 19.7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini

## KESIMPULAN

Beirdasarkan hasil peineilitian teirkait Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan, deimikian dapat dipeiroleh keisimpulan dari hasil peineilitian teirseibuit yaitui: Pertama, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coffiecients diperoleh nilai t hitung 3.778 yang artinya t hitung > t tabel (3.778 > 2,011) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan



secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Kedua, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung 6.644 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.644 > 2,011$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Ketiga, ditunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 40.149  $> F_{tabel}$  sebesar 3,191 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Apandi. (2020). ADMINISTRASI PERKANTORAN DAN LOGISTIK (I. F. Meutia (ed.)). Pustaka Ali Imron.
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (L. Nurhayati (ed.)). CV IRDH.
- Gusrizaldi. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penjualan Di Indrako Swalayan Teluk Kuantan. *Jurnal Valuta*, 2(2), 286–303.
- Hamzah. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. BPR Sinar Mas Pelita Cabang Cipeundeuy Yuyu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 3(1), 98–105. <https://doi.org/10.31539/costing.v3i1.846>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Iradawaty. (2020). Meningkatkan Disiplin dan Kinera Guru (B. Putra (ed.)). Bintang Pustaka Madani Yogyakarta.
- Kasmir. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. In *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* (Vol. 4, Issue 2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Melanie. (2019). Pengaruh Strategi Pemasaran Dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja

Pemasaran Produk Indihome Pt.Telkom Area Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1568–1577. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20265>

- Nurjaya. (2021a). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Nurjaya, N. (2021b). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Octafian, R. (2023). *KINERJA KARYAWAN HOTEL MASA PANDEMI COVID-19. CV Literasi Nusantara Abadi*. [https://books.google.co.id/books?id=WUm5EAAAQBAJ&dq=hotel+adalah+menurut+para+ahli&lr=&hl=id&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.co.id/books?id=WUm5EAAAQBAJ&dq=hotel+adalah+menurut+para+ahli&lr=&hl=id&source=gbs_navlinks_s)
- Prihantoro. (2020). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. 2, 85–86. <https://media.neliti.com/media/publications/22850-ID-peningkatan-kinerja-sumber-daya-manusia-melalui-motivasi-disiplin-lingkungan-ker.pdf>
- Rahmati. (2020). Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Lppm.
- Safani. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/419>
- Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Gianto (ed.); Pertama)*. Uwala Inspirasi Indonesia.
- Sri, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sukmawati, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Haerani (ed.))*. CV SAH MEDIA.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Tidokartika, S. A. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. 4(4), 434–437.
- Widayanti, L. J. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Bagian Moulding Kayu Pt . Adi Karya Graha Mulya. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 47–55.

