

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV PRIMA INDONESIA (SQUEEZE JUICE) JAKARTA

Khairul Rizki Pebriana¹, Syamsi Mawardi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: khairulrizky1099@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: dosen02000@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of service quality and price on purchasing decisions. The research method used is quantitative descriptive method. The sampling technique used the Slovin formula, so that a sample of 100 respondents was obtained. While the primary data collection technique is through a questionnaire which is processed using the SPSS Version 27 application system. The data analysis method uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of this study are service quality has a positive and significant effect on purchasing decisions with a value with a coefficient of determination of 51.8% hypothesis test $t_{count} > t_{table}$ or $6,910 > t_{table}$ 1,660 or significance $0.000 < 0.05$. price has a positive and significant effect on purchasing decisions with a value of the coefficient of determination of 53.8% and the hypothesis obtained t_{count} : $6.505 > t_{table}$: 1.660 or a significance of $0.000 < 0.05$. the effect of product quality and price simultaneously has a positive and significant effect on purchasing decisions with the regression equation $Y = 2.680 + 0.240X_1 + 0.623X_2$. The coefficient of determination is 64%, the hypothesis test obtained the value of F_{count} : $86.067 > F_{table}$: 3.09.

Keywords: Service Quality, Price, Purchase Decision

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 responden. Sedangkan teknik pengumpulan data primer melalui kuesioner yang diolah menggunakan sistem aplikasi SPSS Versi 27. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan pembelian dengan nilai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,8% uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.910 > t_{tabel}$ 1.660 atau signifikansi $0,000 < 0,05$. harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan pembelian dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,8% dan hipotesis diperoleh t_{hitung} : $6.505 > t_{tabel}$: 1.660 atau signifikansi $0,000 < 0,05$. pengaruh kualitas produk dan harga

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi $Y = 2,680 + 0,240X_1 + 0,623X_2$. Nilai koefisien determinasinya sebesar 64%, Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung: $86.067 > F$ tabel: 3.09.

Kata Kunci: Kualitas Pelayanan, Harga, Keputusan Pembelian

1. PENDAHULUAN

Agribisnis merupakan bisnis berbasis usaha pertanian atau bidang lain yang mendukungnya, baik disektor hulu maupun hilir. Penyebutan “hulu” dan “hilir” mengacu pada pandangan pokok bahwa agribisnis bekerja pada rantai sektor pangan (*food supply chain*). Dengan kata lain, agribisnis adalah cara pandang ekonomi bagi usaha penyediaan pangan. Sebagai subjek akademik, agribisnis mempelajari strategi untuk memperoleh keuntungan dengan mengelola aspek budidaya, penyediaan bahan baku, pascapanen, proses pengolahan, hingga tahap pemasaran.

Indonesia adalah negara agraris dimana mayoritas penduduknya adalah kaum tani. Negara agraris menjadikan Indonesia memiliki wilayah yang luas serta kaya akan lahan yang subur untuk bertani. Atas dasar ini Indonesia mulai mengenal agribisnis. Perjalanan agribisnis di Indonesia sejalan dengan sejarah pembangunan pertanian secara umum yang mengalami periode jatuh bangun. Hal ini sangat berpengaruh dalam perkembangan ekonomi di Indonesia baik secara mikro maupun secara makro.

Dalam menemukan fenomena-fenomena kinerja karyawan di CV Prima Indonesia (Squeeze Juice) Jakarta penulis melakukan survey pedahuluan dengan menyebarkan kuesioner terhadap (sebanyak 46,15% dari jumlah karyawan

sebanyak 65 orang) dengan hasil seperti tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Penilaian inerja Karyawan CV
Prima Indonesia (Squeeze Juice)
Jakarta Tahun 2020-2023

No	Aspek yang dinilai	Target (%)	2020		2021		2022		2023	
			Nilai	Skor (%)						
1	Hasil kerja	100	75	7,5	75	7,5	68	6,8	65	6,5
2	Kejujuran	100	80	8	70	7	65	6,5	69	6,9
3	Kemampuan kerjasama tim	100	70	7	70	7	65	6,5	60	6
4	Kemampuan bekerja dengan kualitas dan kuantitas	100	70	7	70	7	65	6,5	65	6,5
5	Semangat kerja	100	70	7	70	7	65	6,5	70	7
6	Ketaatan terhadap peraturan	100	70	7	70	7	70	7	60	6
7	Tanggung jawab terhadap tugas	100	75	7,5	70	7	70	7	65	6,5
8	Disiplin kerja	100	70	7	65	6,5	65	6,5	60	6,0
Total rata-rata				72,5		70		66,63		64,25

Sumber : data diolah penulis, 2024

Dari table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pada CV Prima Indonesia (Squeeze Juice) Jakarta setiap tahunnya menargetkan hasil 100%, namun selalu mengalami penurunan sehingga pada tahun 2020 hanya mencapai 64,25% dari target 100%. Kemudian dalam hal kuantitas kerja tidak semua karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan hasil yang dikerjakan pun tidak maksimal

sehingga banyak komplain buruk dari pelanggan dan pesanan para pelanggan menjadi terbengkalai Hal ini apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri.

Dalam menemukan fenomena-fenomena kinerja karyawan di CV Prima Indonesia (Squeeze Juice) Jakarta penulis melakukan survey pedahuluan dengan menyebarkan kuesioner terhadap (sebanyak 46,15% dari jumlah karyawan sebanyak 65 orang) dengan hasil seperti tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2
Data Prasurvey Motivasi pada karyawan CV Prima Indonesia (Squeeze Juice) Jakarta

No	Unsur Penilaian Motivasi	Jumlah Karyawan	Target	Ya	Tidak	Nilai	Pencapaian
1	Apakah ada pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi?	65	100 %	12	18	60 %	Kurang
2	Apakah ada hubungan komunikasi yang baik antar Bapak/Ibu dengan atasan dan sesama karyawan?	65	100 %	10	20	66 %	Cukup
3	Apakah ada sikap pujian dari atasan apabila karyawan bekerja dengan baik?	65	100 %	13	17	56 %	Kurang
4	Apakah Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan?	65	100 %	13	17	56 %	Kurang
Rata-Rata Pencapaian						60 %	Kurang

Kriteria (%) : 50-60 = Kurang, 61-70 = Cukup, 71-80 = Sedang, 81-90 = Baik, 91-100 = Sangat Baik
 Sumber: Data Motivasi CV Prima Indonesia (Squeeze Juice) Jakarta, 2024

Dari tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja pada CV Prima Indonesia (Squeeze Juice) Jakarta masih jauh dari target yang telah ditentukan. Hal ini terlihat dari penilaian paling rendah terdapat pada, masih kurangnya sikap pujian dari atasan dan perusahaan masih kurang dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, dengan angka 56% dari target yang ditentukan yaitu 100%. Tentunya hal ini dipengaruhi oleh unsur penilaian lainnya yang belum tercapai sehingga menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lihat fenomena-fenomena yang terjadi pada objek penelitian terdapat faktor disiplin menjadi salah satu faktor kinerja karyawan menurun. Dimana terjadinya karyawan yang sering terlambat dalam memulai/masuk kerja. Hal ini menunjukkan ada permasalahan pada disiplin kerja karyawan. Berikut ini, data disiplin 1 (satu) tahun terakhir ditahun 2023 – 2024 pada karyawan CV Prima Indonesia (Squeeze Juice) Jakarta, Sebagai data pendukung atas permasalahan yang peneliti temukan:

Tabel 1.3
Data Disiplin Karyawan pada CV Prima Indonesia (Squeeze Juice) Jakarta tahun 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja/	Ketidakhadiran Karyawan			Tanggal Terlambat	Jumlah	Dalam %
			Sakit	Izin	Alpa			

		Tahun						
2020	50	12500	35	45	29	53	162	87%
2021	52	13000	38	52	31	45	166	93%
2022	54	13500	40	57	35	64	196	98%
2023	56	14000	43	62	41	66	212	104%
Rata-rata								95,59%

Sumber : HRD CV Prima Indonesia (Squeeze Juice) Jakarta

Dilihat dari data absensi karyawan terakhir pada tabel 1.3 di atas, menunjukkan data dari total 56 karyawan, dan rata-rata hari kerja 250 hari menunjukkan trend kondisi absensi yang fluktuatif. Tahun 2018 yang sakit, ijin dan alpha mencapai 87%, tahun 2019 sebesar 93%, tahun 2020 mencapai 98% dan tahun 2021 mencapai 104%. Secara keseluruhan presentase terus meningkat dengan rata-rata 95,59%.

2. METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Hakekat metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data/informasi sebagaimana adanya dan bukan sebagaimana seharusnya, dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, kegunaan tertentu (Sugiono dalam Ahyar, dkk (2020:242). Penelitian kuantitatif

menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

1.2 Populasi dan Sampel

1.2.1 Populasi

Menurut Wiratna Sujawerni (2022:65) “Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasinya adalah semua karyawan yang berjumlah 65 karyawan di CV. Prima Indonesia (*Squeeze Juice*).

1.2.2 Sampel

Menurut Wiratna Sujawerni (2022:65) “Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penulisan”. Untuk sampel penulis menggunakan sampel jenuh yang artinya populasi dijadikan sampel yang berjumlah 65 orang.

1.2.3 Analisis Kuantitatif

Pada analisa kuantitatif pengujian dilakukan dengan menggunakan metode statistik mulai dari uji persyaratan instrument sampai dengan uji hipotesis.

1. Uji Instrumen Data

Pengujian instrumen pada penulisan ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik sebagai syarat sebelum dilakukannya pengujian hipotesis. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan yaitu:

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis. Menurut

Sugiyono (2019: 361) berpendapat”. Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Sedangkan menurut Ghozali (2018:52) berpendapat “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018: 47) berpendapat reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas diartikan sebagai karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Hal ini dilakukan ditujukan agar hasil uji regresi nantinya terbebas dari semua penyimpangan yang akan mengganggu ketepatan dari hasil analisis. Menurut Ghozali (2018:167) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda.

Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan

memiliki ketepatan dalam estimasi. Dalam penulisan ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018:160) “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Uji Normalitas yang digunakan antara lain:

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2018:105), berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2018:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”.

a. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penulisan, oleh karena itu rumusan masalah penulisan biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Uji hipotesis dalam penulisan ini menggunakan pengujian secara parsial dan simultan:

1) Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2019:251) bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”. Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis (uji t) ini, menurut Sugiyono (2019:184) dapat menggunakan dengan mencari nilai t_{hitung} dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Keterangan:

- t : Distribusi t
- r : Koefisien korelasi parsial
- r^2 : Koefisien determinasi
- n: Jumlah data

2) Uji F (Simultan)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:252) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap

variabel dependen”.

Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2019:252) “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersamasama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

Untuk mencari nilai F hitung digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/n-k-1}$$

Sugiyono (2019:252)

Keterangan:

- F_h: Nilai uji F
- R²: Koefisien korelasi berganda
- k: Jumlah variabel independen
- n: Jumlah anggota sampel

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak, dalam arti dapat dipergunakan atau tidak. Selanjutnya untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan program SPSS versi 25 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid.
- b. Jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) dan nilai r negative, maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Sugiyono (2019:

183). Uji reliabilitas adalah tingkatan kestabilan suatu alat pengukur dalam menguji ukur suatu gejala. Kriteria untuk menguji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* > r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* < r_{tabel} dan nilai r negatif, maka butir pernyataan dikatakan tidak reliabel.
- c. Jika nilai *Cronbach Alpha* > *Standard Cronbach Alpha* 0,60, maka butir pernyataan dikatakan reliabel.
- d. Jika nilai *Cronbach Alpha* < *Standard Cronbach Alpha* 0,60, maka butir pernyataan dikatakan tidak reliabel.

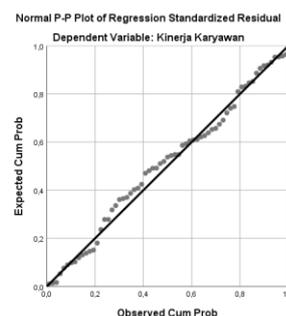
1.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji ini dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Adapun pengujian terhadap asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedasitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependent dan variabel independent berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal, pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal

probability plot. Deteksi pengambilan keputusan adalah dengan syarat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil uji normalitas diolah dengan SPSS versi 25, dibawah ini:



Sumber: Output SPSS versi 26

Gambar 4.2
Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Pngujian normalitas data secara analisis dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov, data yang berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikan diatas 0,05.

Berikut adalah tabel pengujian Kolmogorov-Smirnov:

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residual
N		6
		5
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,22573363
Most Extreme Differences	Extreme Absolute	,070

	Positive	,053
	Negative	,070
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Output SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 atau senilai lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada penilaian ini berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan H_a ditolak dan H_0 diterima, yang berarti data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Faktor* (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai VIF diatas nilai 10 atau *tolerance value* dibawah 0,10 maka terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai VIF dibawah 10 atau *tolerance value* diatas 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 2.6 dengan hasil sebagai berikut

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.751	1.331
.751	1.331

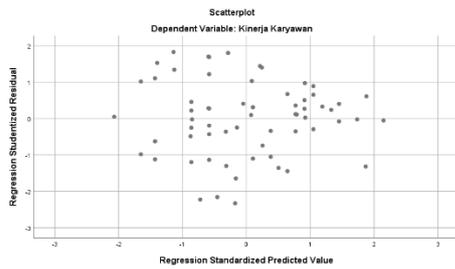
- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber: Output SPSS 26

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation factor* (VIF) untuk variabel Motivasi (X1) dan variabel Disiplin kerja (X2) masing-masing diperoleh sebesar 1,331 dan masing-masing nilai *tolerance* variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas.

Uji Heterokedaktisitas

Uji heterokedaktisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Salah satu cara atau teknik untuk mendeteksi telah terjadi heterokedaktisitas atau tidak, dengan melihat grafik *scatter plot* dimana diantara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai (SRESID).

Adapun uji heteroskedaktisitas dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan program SPSS versi 26 yang hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber: Output SPSS 26

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

1.1.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (t_{hitung})

Untuk pengujian pengaruh antara variabel Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan dengan yaitu sebagai berikut :

1. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti diterima ditolak ($\alpha = 5\%$)
2. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti ditolak diterima ($\alpha = 5\%$)

Adapun hasilnya pengelolaan data menggunakan program SPSS versi 26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.27

Hasil Uji t Variabel Motivasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	18,114		3,371	,001
	Motivasi	,546	,131	4,170	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 sumber : diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Dari tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,170 > 1,669$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka dapat disimpulkan H_1 diterima atau variable Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F (Uji Simultan)

Untuk pengujian pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistic F (uji simultan).

Sebagai perbandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria signifikan 5% (0.05) dan membandingkan antara dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak ($\alpha = 5\%$)
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima ($\alpha = 5\%$)

Adapun untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan:

α taraf nyata 5% $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(65-2-1) = 62$, jadi = 3,15

Adapun hasil pengelolaan data pengujian F menggunakan program SPSS versi 25 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.29

Hasil Pengelolaan Data Pengujian F Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468,763	2	234,382	12,715	,000

Residual	1142,837	62	18,433		
Total	1611,600	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : diolah dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 12,715 > F_{tabel} 3,15$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.2 Pembahasan Penelitian

4.1.1 Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis statistik Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 18,114 + 0,546X_1$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,465 atau 46,5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) Terhadap (Y) Kinerja Karyawan berpengaruh **Sedang** yaitu sebesar 46,5% sisanya 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hasil koefisien determinansi dengan nilai adjusted R Square sebesar 0,204 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,4%, sedangkan sisanya 79,6% ($100\% - 20,4\% = 79,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($4,170 > 1,669$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka dapat disimpulkan H_1 diterima atau variable Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Udin Putra, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balindo Manunggal Bersama Kota Palu, dimana dari hasil penelitiannya diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian Bachtiar Arifudin Husain (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper.

4.1.2 Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis statistik Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 17,111 + 0,561X_2$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,469 atau 46,9% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap (Y) Kinerja Karyawan berpengaruh **Sedang** yaitu sebesar 46,9% sisanya 53,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Sedangkan nilai koefisien determinansi dengan nilai adjusted R Square sebesar 0,207 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,7%. sedangkan sisanya 79,3% ($100\% - 20,7\% = 79,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($4,211 > 1,669$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_2 diterima atau variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nova Syafrina (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru, dimana dari hasil penelitiannya diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian Aden Prawiro Sudarso (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gramedia Asri Media cabang Bintaro Plaza.

4.1.3 Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis statistik Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 9,987 + 0.362X_1 + 0.377X_2$ dengan hasil koefisien korelasi R Square sebesar 0,539 atau 53,9% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh **Sedang** yaitu sebesar 53,9% sisanya 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Sedangkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,268 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 26,8% terhadap Terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya 73,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dan hasil uji F diketahui bahwa nilai F-hitung = 12,715 > 3,15 atau (F hitung > F tabel) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan

hasil penelitian Bachtiar Arifudin Husain (2018) yang berjudul pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper, dari hasil penelitiannya diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian Muhamad Ekhsan (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syncrum Logistic dan juga sesuai dengan hasil penelitian Irma Sari Octaviani dan Lidya Pricilla (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertama Logistics Service.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut:

- a. Secara parsial Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel ($4,170 > 1,669$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,005$ dan dengan hasil koefisien determinasi dengan nilai adjusted R Square sebesar 0,204 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,4%, sedangkan sisanya $79,6\% (100\% - 20,4\% = 79,6\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ini dapat dilihat dari hasil nilai t hitung $> t$ tabel ($4,211 > 1,669$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan dengan hasil koefisien determinasi dengan nilai adjusted R Square sebesar 0,207 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,7%. sedangkan sisanya $79,3\%$ ($100\% - 20,7\% = 79,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. Sedangkan secara simultan M_o 108 (X1) dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil uji F diketahui bahwa nilai F-hitung = $12,715 > 3,15$ atau (F hitung $> F$ tabel) dan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,268 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 26,8% terhadap Terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya 73,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhari, Iendy Zelvican. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- [2] Ajabar (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Deepublish Publisher.
- [3] Darmawan, Deni. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [4] Duli, (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish
- [5] Fauzi, Akhmand & Rusdi Hidayat Nugroho. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- [6] Jufrizen. (2021). *Komitment Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan: UMSU Press.
- [7] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [8] Nupin, Iswadi Syahrial. (2020). *Pola Pengembangan Karier Pustakawan Melalui Motivasi Kerja Dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional*. Indramayu Adab.
- [9] Paramita, Ratna W. D, dkk. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif. Ajar Perkuliahan Metodologi in Bagi Mahasiswa Akuntansi & n. Jawa Timur*: Widya Gama Press.
- [10] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [11] Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bantung Alfabeta.
- [12] Supomo, R & Eti Nurhayati. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya
- [13] Surajiyo, Nasruddin & Herman Paleni. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- [14] Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- [15] Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3X Baca*. Yogyakarta Deepublish Publisher.
- [16] Akbar, Irfan Rizka & Desi Prasetyani & Nariah. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No.1, Oktober 2020 Universitas Pamulang
- [17] Arianto, Arianto & Hadi Kurniawan. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah, Manajemen

- Sumber Daya Manusia, Vol. 3, No. 3, Mei 2020 Universitas Pamulang.
- [26] Volume 6 Nomor 2 (2020), p-ISSN: 2301-6256, -ISSN: 2615-1928.
- [18] Arif, Muhammad., Taufik Maulana & Muhammad Taufik Lesmana. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020: 106-119, ISSN 2548-9585 (Online).
- [19] Esthil, Rianasari Bimanti & Yustia Nadia Marwah. (2020). *Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada PT Asahi Indonesia*. Jurnal FORUM EKONOMI, 22 (1) 2020, 130-137, ISSN Online: 2528-150X 130.
- [20] Farisi, Salman., Juli Irnawati, & Muhammad Fahmi. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020: 15-33, ISSN 2548-9585 (Online).
- [21] Harahap, Sandhi Fialy & Satria Tirtayasa. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135, ISSN 2623-2634 (online).
- [22] Larasati, Putri Maulidyah Ayu. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- [23] Muslimat, Ade & Hariyaty Ab Wahid. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap matinerja Karyawan Badaber Daya Indonesia Kantor Cipondoh*. Jumn Kimiah. Manajemen Sumber Daya Manusia. P-ISSN: 2581-2769, e-ISSN 2598-9502.
- [24] Wahyudi (2019). *Pengaruh Risiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting. Management and Business, Vol. 2, No. 3, July 2019, p-ISSN 2615-3009, e-ISSN 2621-3389
- [25] Wijaya, Calvin., Hendra Nazmi, Eddy Susanto dan Rikky. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Medan Industrial*. Jurnal Manajemen,