

**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bangunan Bagian Produksi pada CV Multi Bangunan di Jember**

Gusti Damar Jati<sup>1</sup>, Sutrisno<sup>2</sup>, Hari Karyadi<sup>3</sup>  
[gustidamar96@yahoo.co.id](mailto:gustidamar96@yahoo.co.id)

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of simultaneous and partial work motivation on employee performance. This type of research is an explanatory research with a quantitative approach. The method of data collection uses questionnaires and documentation study. This method is used to describe the relationship between variables each other. Statistical analysis uses descriptive analysis, multiple linear regression analysis, F test and t test. The result showed that motivation and discipline simultaneously has influence on employee performance by 75,9% while the remaining 24,1% is influenced by other variable not examined in this study. Work motivation is partially affected by significant value of 2,775 is smaller than  $\alpha=0,050$ . It is expected that CV Multi Bangunan to always increase the motivation and discipline that employee performance is satisfactory.*

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

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Metode ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti satu sama lain. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 75,9% sedangkan sisanya 24,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 2,775 lebih kecil dari  $\alpha=0,050$ . Maka diharapkan CV Multi Bangunan untuk selalu meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja agar kinerja karyawan lebih memuaskan.

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

---

1,2,3 Universitas Jember

## Pendahuluan

Tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan pada masa sekarang dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, mempunyai semangat dalam bekerja dan mematuhi SOP yang sudah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan

karyawan yang berkualitas, keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan memiliki kontribusi besar bagi perkembangannya, sebab karyawan sebagai perencana sekaligus pelaksana dari segala aktifitas perusahaan sehingga tanpa karyawan mustahil suatu perusahaan berjalan secara efektif dan efisien. Berhasil tidaknya suatu karyawan dalam mempertahankan eksistensinya dalam bekerja dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumberdaya manusia yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik. Kinerja karyawan bukan suatu keadaan yang berdiri sendiri melainkan disebabkan oleh beberapa faktor seperti motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya

atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik (Kasmir, 2016). Hasil riset Gusti (2013) Usaha untuk bisa terus meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan motivasi bagi karyawannya.

Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, masuk kerja secara tepat waktu (Kasmir, 2016). Hasil riset Pramaseila (2016) menyatakan disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mendukung tercapainya perusahaan karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja, jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan sanksi bagi karyawan.

Persaingan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan material bangunan khususnya Paving, Genteng Beton, dan batako. Perusahaan material bangunan yang ada di Kabupaten Jember semakin banyak dan terus berkembang mengikuti perkembangan zaman. Perusahaan harus membuat inovasi baru dalam model hasil pembuatan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Fasilitas dan bahan produksi mempunyai kapasitas yang terbatas dan membutuhkan ketelitian, penggunaan yang tidak tepat akan membuat perusahaan tidak dapat

mencapai target produksinya dan terjadi pemborosan biaya produksi. Daftar Perusahaan Material Bangunan di Kabupaten Jember.

Tabel 1. Daftar Perusahaan Material Bangunan di Goggle Maps

No	Nama Perusahaan	Produksi	Tahun Berdiri
1.	CV. Multi Bangunan	Genteng beton, Paving, Batako	1990
2.	CV. Inticon	Paving, Batako, Genteng	1992
3.	UD. Poreng Jaya	Paving, Batako, Genteng	1999
4.	UD. Artaguna	Paving, Batako	2001
5.	CV. Paving Kita	Paving	2005
6.	CV. Merakjaya Beton	Beton	2000

Sumber : Google Maps List 2021

Berdasarkan pada hasil observasi awal penelitian mendapatkan informasi dari kelapa bagian keuangan bapak Novan bahwa kinerja karyawan di perusahaan ini sudah cukup baik karena karyawan sudah melaksanakan

pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga memenuhi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut data target dan realisasi penjualan CV. Multi Bangunan tahun 2018 – 2020.

Tabel 2. Realisasi Produk Material Bangunan CV Multy Bangunan Tahun 2018 – 2020

No	Tahun Jenis Produksi	Target			Realisasi		
		Genteng Beton	Paving	Batako	Genteng Beton	Paving	Batako
1.	2018	300.000	220.000	200.000	270.000	240.000	220.000
2.	2019	330.000	250.000	250.000	335.000	230.000	240.000
3.	2020	360.000	260.000	260.000	350.000	270.000	210.000

Sumber: CV Multy Bangunan 2020

Berdasarkan permasalahan diatas, penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hingga dapat bertahan dan berkembang sampai sekarang hal ini dapat dilihat dari realisasi produk material bangunan dimana pada tahun 2018 target produksi yang dapat terealisasi dengan target sebesar 720.000 unit dengan realisasi 730.000 unit namun pada tahun 2019 mengalami penurunan target 830.000 unit dengan realisasi 805.000 dan pada tahun 2020 target 883.000 dengan realisasi sebesar 830.000 unit. Penelitian ini juga menggunakan unsur – unsur motivasi dan disiplin kerja yang berbeda dengan penelitian terdahulu.

### Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Multi Bangunan di Jember dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Multi Bangunan di Jember. Selain itu, bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja secara simultan pada karyawan CV Multi Bangunan di Jember.

### Tinjauan Pustaka

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Triyono (2012:12) berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk *nouns* dari kata kerja *to manage*

yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan dan pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya. Apabila kedua kata tersebut digabungkan, maka manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan, orang-orang yang bekerja dalam perusahaan, baik secara individu maupun kolektif dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran perusahaan, menurut Amstrong dalam Triyono (2012:13). Hasibuan (2013:10) mengemukakan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Simamora dalam (Sutrisno, 2013:5) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Fahmi (2016:1) manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) rangkaian aktivitas organisasi atau perusahaan yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

### **Motivasi**

Sedarmayanti (2010), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi

kebutuhan individual. Bila seseorang termotivasi, maka seseorang tersebut akan mencoba menjadi seseorang yang kuat. Bangun (2012:312), motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Priansa (2014:171), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan, yang berarti pemberian motif, penimbunan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Ivanko dalam Hamali (2016:131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti memberikan dorongan untuk melakukan sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Kondalkar dalam Hamali (2016:131), motivasi adalah sebagai hasrat dalam yang membakar yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Kasmir (2016:190), motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan

karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi. (Simamora, 1997)

Menurut Moenir (2002), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Sedangkan menurut Rahmatullah (2003), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

### **Kinerja**

Mangkunegara (2009:67) kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai seseorang atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkuprawira (2009: 218), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Bangun

(2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Marwansyah (2014:228), kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga dipandang sebagai perpaduan hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Priansa dan Suwatno (2014:196), kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitu sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif. Hamali (2016:98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang dilakukan tersebut. Kinerja merupakan output yang dihasilkan atau dicapai dari pekerjaan yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

## **Keterkaitan antar Variabel**

### **2.2.1 Pengaruh Motivasi dan Kinerja Karyawan**

(Agung & Salit) Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan luas, fungsi dan tanggung jawab yang ditetapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai yang diungkapkan oleh Gibson dan Stoner dalam Sudurwan (2016:15) motivasi kerja merupakan alasan-alasan, dengan dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi maka intervensi terhadap terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan.

### **2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2016:193) bahwa disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karna tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada didalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu jadi maju. Karena setiap pegawai yang disiplin dalam melakukan pekerjaannya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada didalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pegawai yang sempurna. Disiplin sangat penting dalam pertumbuhan organisasi, disiplin digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai

untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

### **2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin**

#### **Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Irianto (dalam Sutrisno, 2016:171), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh karyawan dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Dari pendapat ahli diatas dapat dipahami bahwa faktor motivasi merupakan faktor penolong bagi individu untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan. Disiplin kerja juga diperlukan dalam peningkatan kinerja. Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2016:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Dengan terciptanya disiplin kerja yang baik akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat dipahami bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya suatu kedisiplinan yang tinggi, serta pemberian motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

## **Penelitian Terdahulu**

Muhamad Holil dan Agus Sriyanto (2018), tentang “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor

Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) Motivasi dan disiplin Kerja secara bersama sama secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dika Arizona (2017), tentang “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelutan dan Perikanan Kabupaten Malang)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasional dapat dibuktikan secara simultan atau bersama-sama semua variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang. Secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang; (2) Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasional yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dinas kelautan dan perikanan kabupaten malang adalah variabel motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi B 27 sebesar 0,461 dengan nilai signifikansi  $\alpha < 0,05$ . Ini mengindikasikan bahwa fakta yang terjadi pada variabel motivasi kerja merupakan pengaruh paling dominan ini disebabkan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan begitu kinerja

yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat.

Azwar (2017) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, kinerja karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%.

Reza (2010) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa menggunakan Analisis regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Banjarnegara.

### **Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1.  $H_1$  : Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.  
 $H_a$  : Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
2.  $H_2$  : variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.  
 $H_a$  : Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
3.  $H_3$  : Variabel motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja.  
 $H_a$  : Variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja.

## Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini menjelaskan tentang metode penelitian yang akan digunakan. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam melakukan penelitian. Sugiyono (2014:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini dipilih karena data yang diperoleh merupakan angka-angka dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data dari responden dan melakukan pengolahan data untuk memperoleh kesimpulan. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada CV Multy Bangunan di Jember.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di CV Multy Bangunan yang terletak di Jl. Lentjend. Sutoyo No. 133. Kecamatan Sumber Sari, Kabupaten Jember. Penelitian akan dilakukan dalam jangka waktu dua bulan terhitung dari bulan November sampai Februari 2021.

### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan *Sampling*

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang seluruh karyawan bagian produksi di CV Multy Bangunan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Jadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan bagian produksi pada CV Multy Bangunan.

Tabel 3. Populasi Penelitian

NO.	Bagian	Jumlah karyawan	Masa Kerja >1th
1.	Pencampuran	15 orang	15 orang
2.	Pencetakan	10 orang	10 orang
3.	Pengeringan	10 orang	10 orang
4.	Penyimpanan	5 orang	5 orang
Total		40 orang	40 orang

Sumber: CV Multy Bangunan di Jember 2021

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik jenuh atau sensus. *Sampling* jenuh atau sensus adalah

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2017:122). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 40 karyawan di CV Multy Bangunan.

## Variabel dan Indikator

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL A	INDIKATOR B	ITEM C
Motivasi	Prestasi	Keinginan saudara/i untuk berprestasi agar dapat mencapai target perusahaan.
	Pengukuran	Saudara/i mendapat pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja yang dicapai.
	Tanggung jawab	Saudara/i memperoleh tanggung jawab atas hasil pekerjaannya.
	Kemajuan	Saudara/i bekerja untuk memperoleh peningkatan jabatan.
	Pekerjaan itu sendiri	Saudara/i dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai bidang yang telah ditentukan.
	Kemungkinan berkembang	Saudara/i mendapatkan pelatihan guna dapat memperoleh peningkatan pengetahuan.
Disiplin Kerja	Peraturan waktu	1. Saudara/i dapat datang tepat waktu 2. Saudara/i dapat pulang tepat waktu 3. Saudara/i dapat istirahat tepat waktu
	Peraturan dasar perusahaan	1. Saudara/i dapat berpakaian dengan rapi. 2. Saudara/i dapat bertingkah laku dengan baik.
	SOP dalam kerja	Saudara/i dapat mematuhi peraturan saat jam kerja.
Kinerja	Jumlah Pekerjaan	1. Saudara/i dapat memenuhi target pekerjaan. 2.. Saudara/i dapat memenuhi persyaratan dalam bidang yang dikerjakan.
	Kualitas pekerjaan	1. Saudara/i dapat menghasilkan kualitas barang sesuai dengan standar perusahaan. 2. Karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai ketentuan SOP.
	Kepuasan kerja	1. Saudara/i merasa puas dapat memberikan hasil kerja selama ini. 2. Saudara/i dapat menyukai pekerjaan saat ini.
	Kehadiran	1. Saudara/i dapat mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. 2. Saudara/i dapat memenuhi tingkat kehadiran yang telah ditentukan perusahaan
	Ketepatan waktu	1. Saudara/i dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 2. Saudara/i tidak menghambat pekerjaan karyawan pada bagian lain.
	Kemampuan kerja sama	1. Saudara/i dapat bekerjasama dengan rekan kerja. 2. Saudara/i dapat bekerja sama dengan pimpinan.

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber oleh peneliti, 2020

### Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah sebuah alat ukur yang akan digunakan peneliti dalam melakukan sebuah pengukuran dan menghasilkan data kuantitatif. (Sugiyono 2016). Dalam penelitian ini menggunakan skala Ordinal dengan menggunakan metode likert. Metode likert ini dipilih karena digunakan

peneliti untuk mengembangkan instrumen dalam mengukur pendapat individu mengenai sebuah permasalahan. Skala likert ini juga mempunyai gradasi dari paling positif hingga paling negatif (Sugiyono 2016). Pemberian skor pada penelitian ini yaitu:

Tabel 5. Skor Penilaian Terhadap Pilihan Jawaban

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju/ sangat benar/ sangat menarik (SS/SB/SM)	4
Setuju/ benar/ menarik (S/B/M)	3
Tidak setuju/ tidak benar/ tidak menarik (TS/TB/TM)	2
Sangat tidak setuju/ sangat tidak benar/ sangat tidak menarik (STS/STB/STM)	1

Sumber : diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan tabel 5 terdapat 4 skor penilaian yang digunakan. Suryani dan Hendryadi (2015) skala *likert* banyak dimodifikasi menjadi 4 pilihan dengan tujuan menghilangkan pilihan netral. Adanya jawaban netral akan menimbulkan responden memilih jawaban tersebut. Jawaban netral/ kategori tengah mempunyai makna ganda, dan diartikan dengan belum memutuskan jawaban atau ragu akan pilihannya.

## Hasil dan Pembahasan

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1990 yang terletak di jalan Letjend Sutoyo No.133, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Abdullah keahliannya dalam membuat bahan material bangunan (genteng,

paving, dan beton) ini dimanfaatkan dengan baik oleh Bapak Abdullah untuk membangun perusahaan dibidang material bangunan. Usaha ini sempat mengalami krisis moneter pada tahun 1997 dimana saat perekonomian Indonesia sedang lumpuh total sehingga pembangunan juga terhenti oleh peristiwa ini. Perusahaan ini mulai berkembang lagi pada Tahun 2002 sampai sekarang. Berjalan selama 30 tahun CV Multy Bangunan mampu bersaing dengan para pesaing perusahaan lainnya yang ada di Jember. Berkembangnya pola hidup masyarakat, membuat Bapak Abdullah berpikir untuk mengikuti perubahan zaman. Untuk menarik minat masyarakat CV Multy Bangunan juga melakukan promosi terkait produknya melalui media sosial dengan inovasi-inovasi terbarunya.

### Karakteristik Responden

Tabel 6. Umur

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
18-28	3	7,5
29-34	11	27,5
35-40	12	30
41-46	8	20
47-53	6	15
<b>Jumlah</b>	40	100

Sumber: Data Diolah 2021

Tabel 7. Lama Kerja

Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
1 - 5	9	22,5
6-10	10	25
11-15	18	45
16-20	3	7,5
<b>Jumlah</b>	40	100

Sumber: Data Diolah 2021

Tabel 8. Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	7	17,5
SMP	20	50
SMA	13	32,5
<b>Jumlah</b>	40	100

Sumber: Data Diolah 2021

### Uji Validitas

Uji validitas memiliki tujuan untuk melihat dan mengetahui derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016:267), hal tersebut dilakukan dengan menyebar kuestioner

kepada responden. Kuesioner diberikan kepada 40 karyawan bagian produksi di perusahaan CV Multy Bangunan. Kuesioner akan diuji menggunakan *SPSS 25.0 for windows* dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai korelasi  $r$  sebesar 0,312.

Tabel 9. Hasil Uji Validasi

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>Motivasi (X1)</b>	X1.1	0,516	0,312	Valid
	X1.2	0,402	0,312	Valid
	X1.3	0,531	0,312	Valid
	X1.4	0,354	0,312	Valid
	X1.5	0,516	0,312	Valid
	X1.6	0,486	0,312	Valid
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	X2.1	0,662	0,312	Valid
	X2.2	0,617	0,312	Valid
	X2.3	0,340	0,312	Valid
	X2.4	0,595	0,312	Valid
	X2.5	0,662	0,312	Valid
	X2.6	0,595	0,312	Valid
	X2.7	0,617	0,312	Valid
<b>KinerjaKaryawan (Y)</b>	Y.1	0,678	0,312	Valid
	Y.2	0,439	0,312	Valid
	Y.3	0,552	0,312	Valid
	Y.4	0,498	0,312	Valid
	Y.5	0,678	0,312	Valid
	Y.6	0,707	0,312	Valid
	Y.7	0,498	0,312	Valid
	Y.8	0,678	0,312	Valid
	Y.9	0,707	0,312	Valid
	Y.10	0,552	0,312	Valid
	Y.11	0,498	0,312	Valid
	Y.12	0,439	0,312	Valid

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 9 dengan pengujian *SPSS 25.0 for windows* diketahui bahwa koefisien korelasi

untuk variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan

nilai r-tabel sebesar 0,312, sehingga dapat dinyatakan bahwa item-item pertanyaan pada instrumen (kuesioner) penelitian tersebut bersifat valid sehingga layak untuk digunakan dalam pengumpulan data.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi sebuah data apabila dilakukan pengujian atau pengukuran ulang. Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai apakah data hasil kuesioner dapat reliabel atau tidak. Pengukuran uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronback Alpha yaitu nilai > 0,60. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut.

Tabel 10. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronback Alpha	N	N of items	%	Ket
Motivasi	0,683	40	6	100	Reliabel
Disiplin Kerja	0,675	40	7	100	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,773	40	12	100	Reliabel

Sumber: Data Peneliti SPSS (2021)

Tabel 10 diatas menyajikan data uji reliabilitas variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,683, 0,675, dan 0,773 > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tergolong reliabel.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki

kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Deteksi untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dan nilai *tolerance*. Gejala multikolinieritas tidak terjadi apabila nilai VIF <10 dan nilai *tolerance* mendekati 0,1 (Sujarweni, 2016). Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Vif	Keterangan
Citra Merek	0,945	1,058	Non Multikolinieritas
Kualitas Produk	0,945	1,058	Non Multikolinieritas

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji Multikolinieritas menunjukkan variabel citra merek (X1) memperoleh nilai VIF sebesar 1,204 dan nilai *tolerance* sebesar 0,945. Variabel kualitas produk (X2) memperoleh nilai VIF sebesar 1,058 dan nilai *tolerance* sebesar 0,945. Hal tersebut menunjukkan bahwa

masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikoloniaritas, dan uji heterokodastiditas. Semua uji dilakukan dibantu dengan *software* SPSS 25.

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data yang diteliti peneliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Analisis statistik dilakukan dengan uji statistik Kolmogorov Sminov (Sugiyono, 2012). Pedoman penelitian ini menggunakan nilai signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dan berlaku sebaliknya.

Tabel 12. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,50792146
Most Extreme Differences	Absolute	0,162
	Positive	0,117
	Negative	-0,162
Test Statistic		0,162
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060 <sup>c</sup>

Sumber: data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 12 hasil uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* atau nilai signifikan sebesar 0,060 dan lebih besar dari 0,05, berarti dapat disimpulkan bahwa nilai residual tergolong normal dan model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikoloniaritas

Multikoloniaritas berarti terjadi interkorelasi antara variabel bebas dimana menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikoloniaritas pada variabel penelitian dapat diketahui dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$  dan *tolerance* 0,1 masing-masing pada variabel bebasnya (Ghozali, 2006). Berikut hasil penelitian uji multikoloniaritas.

Tabel 13. Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	0,192	5,209	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,192	5,209	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber; data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui bahwa uji multikolinieritas memenuhi syarat terbebas dari interkorelasi antara variabel. Nilai

*tolerance* 0,1 lebih kecil dari nilai *tolerance* variabel motivasi dan disiplin kerja masing-masing sejumlah 0,192 dan nilai VIF 10 lebih besar dari

nilai kedua variabel motivasi dan disiplin kerja yaitu 5,209.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui variabel pengganggu dalam persamaan regresi saat mempunyai varian yang sama atau tidak. Model regresi yang baik adalah

yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *spearman rho*. Menurut Prayitno (2010) bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas apabila *unstandardizedresidual* menghasilkan nilai signifikan  $> 0,05$ . Berikut hasil pengujian pada heteroskedastisitas.

Tabel 14. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Motivasi (X1)	0,669	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,812	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah oleh peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 14 bisa dilihat hasil nilai signifikansi kedua variabel dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25 melebihi ketentuan 0,05 yaitu senilai untuk variabel X1 0,669 dan untuk variabel X2 0,812 sehingga kedua variabel tidak terjadi heteroskedastitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh

lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi CV Multy Bangunan maka dilakukan analisis seperti berikut.

Tabel 15. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Coefficients B	t hitung	t tabel	Sig.
<i>Constant</i>	7,057	2,157	2,206	0,038
Motivasi	2,775	7,678	2,206	0,000
Disiplin kerja	1,936	3,344	2,206	0,002

Sumber: data diolah peneliti, 2021.

Berdasarkan Tabel 15 diketahui nilai konstanta (a) sebesar 7,057 sedangkan nilai motivasi (b<sub>1</sub>) senilai 2,775 dan nilai disiplin kerja (b<sub>2</sub>) sebesar 1,936 sehingga diketahui persamaan regresinya sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + c$$

$$Y = 7,057 + 2,775X_1 + 1,936 X_2 + c$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Nilai Konstanta sebesar 7,057

Nilai konstanta bernilai positif sebesar 7,057 menunjukkan bahwa

apabila tidak ada variabel motivasi dan disiplin kerja maka kinerja sebesar 7,057.

b. Nilai koefisien motivasi (X1) sebesar 2,775

Nilai koefisien motivasi kerja bernilai positif sebesar 2,775 yang berarti adanya penurunan 1% motivasi maka akan menurun kinerja sebesar 2,775. Begitu pula sebaliknya, adanya kenaikan 1% pada motivasi, maka akan terjadi kenaikan sebesar 2,775 pada kinerja.

c. Nilai koefisien disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 1,936

Nilai koefisien disiplin kerja bernilai positif sebesar 1,936 yang berarti adanya penurunan 1% disiplin kerja akan menurunkan kinerja sebesar 1,936. Begitu pula sebaliknya, adanya kenaikan 1% pada kepuasan kerja, maka akan terjadi kenaikan sebesar 1,936 pada kinerja.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2011). Pengujian hipotesis t pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Multy Bangunan di Jember secara parsial atau sendiri-sendiri dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi kurang dari 0,05. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas ke variabel terikatnya, dan berlaku pula sebaliknya. Selain itu juga membandingkan tingkat signifikansi variabel  $t_{hitung} < 0,05$  maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikatnya, berlaku juga sebaliknya. Nilai  $t_{tabel}$  dapat dicari di tabel distribusi T dengan rumus sebagai berikut

$$t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

Keterangan:

a: nilai signifikan

n: jumlah sample

k: jumlah variabel bebas

Berdasarkan penjelasan tersebut maka nilai  $t_{tabel}$  penelitian ini sebagai berikut.

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (a/2:n-k-1) \\ &= (0,05/2: 40-2-1) \\ &= (0,025: 37) \\ &= 2,026 \end{aligned}$$

Nilai pengujian regresi linier berganda (untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan sebagai berikut.

1) Variabel motivasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $7,678 > 2,026$  dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari koefisien signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial pada karyawan bagian produksi CV Multy Bangunan di Jember. Hasil  $t_{hitung}$  yang positif berarti bahwa jika terdapat penurunan motivasi maka akan terjadi penurunan pada kinerja karyawan.

2) Variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $3,344 > 2,026$  dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari koefisien signifikansi yaitu  $0,002 < 0,05$ . Maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial pada karyawan bagian produksi CV Multy Bangunan di Jember. Hasil  $t_{hitung}$  yang positif berarti bahwa jika terdapat penurunan kepuasan kerja maka akan terjadi penurunan pada kinerja karyawan.

#### Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara bersamaan (simultan) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2012). Pada penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Multy Bangunan di Jember dengan

membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  pada signifikansi 0,05. Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis dapat diterima. Tabel distribusi F dapat dicari dengan rumus sebagai berikut.

$$F_{tabel} = (\text{signifikansi}; N1;N2)$$

$$= (\text{signifikansi}; k-1;n-k)$$

Dari penjelasan tersebut maka nilai  $F_{tabel}$  penelitian ini sebagai berikut.

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= (\text{signifikansi}; k-1;n-k) \\ &= (0,05 ; 2-1; 40-2) \\ &= (0,05 ; 1; 38) \\ &= 4.10 \end{aligned}$$

Tabel 16. Nilai  $F_{hitung}$

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299,296	2	149,648	62,438	,000 <sup>b</sup>
	Residual	88,679	37	2,397		
	Total	387,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda (untuk menguji pengaruh secara simultan) dan ditemukannya nilai  $F_{tabel}$  dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu 62,438 lebih besar dari 4,10 serta nilai signifikansi F lebih kecil dari koefisien signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ .

Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya atau kinerja karyawan bagian produksi CV Multy Bangunan di Jember.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 17. Nilai  $R_{square}$

Model Summary					
	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		,878 <sup>a</sup>	0,771	0,759	1,548

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: data diolah peneliti, 2021

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang hubungannya variabel terikat (Prayitno, 2010). Nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV

Multy Bangunan di Jember dapat diketahui dari nilai adjusted R Square ( $R^2$ ) yang menunjukkan nilai sebesar 0,759 atau 75,9%. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 75,9% terhadap kinerja ( $Y$ ), sedangkan sisanya yaitu 24,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

termasuk pada penelitian ini. R merupakan satu ukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R senilai 0,878 merupakan korelasi atau hubungan antar variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,878.

### **Pengaruh Pengaruh Motivasi Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Multy Bangunan di Jember**

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, bisa dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 2,775 atau 76,7% dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat motivasi yang dirasakan karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Pengujian menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai 7,678 lebih besar dari 2,024 serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan bagian produksi CV Multy Bangunan di Jember.

Kinerja atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan memberikan motivasi kerja yang baik kepada karyawan, maka karyawan tersebut akan memiliki keinginan melakukan yang sejalan dengan harapan perusahaan, hal tersebut karena tugas motivasi sendiri adalah daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga, dan waktu dalam melakukan tugas yang

telah diberikan kepada karyawan tersebut. Sehingga perhatian organisasi untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi bekerja bagi para karyawan sangatlah penting.

Penelitian ini memberikan informasi untuk perusahaan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Multy Bangunan di Jember, agar kedepannya perusahaan memberikan hal yang baik dan positif sehingga karyawan termotivasi pada kinerjanya.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Multy Bangunan di Jember**

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, bisa dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,936 atau 33,4% dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin menurun pula kinerja karyawan. Pengujian menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai 3,344 lebih besar dari 2,024 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan bagian produksi CV Multy Bangunan di Jember.

Disiplin kerja yang ada di perusahaan CV Multy Bangunan di Jember adalah karyawan masuk tepat waktu sesuai jam kerja perusahaan, karyawan istirahat kerja sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan,

karyawan pulang kerja sesuai dengan jam pulang kerja perusahaan, karyawan berpakaian sesuai dengan aturan yang diberlakukan perusahaan, karyawan bertingkah laku sesuai aturan perusahaan, dan karyawan bertanggung jawab saat berhubungan dengan unit lain.

Penelitian ini memberikan informasi untuk perusahaan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Multy Bangunan di Jember. agar kedepannya perusahaan meningkatkan tingkat disiplin kerja pada karyawan.

### **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Multy Bangunan di Jember**

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier secara bersamaan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 62,438 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 4,10. Dari nilai tersebut diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari koefisien signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel bebas motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan bagian produksi CV Multy Bangunan di Jember, hal tersebut menunjukkan apabila terjadi penurunan pada motivasi kerja dan disiplin kerja, maka akan terjadi penurunan pada kinerja karyawan bagian produksi CV Multy Bangunan di Jember.

Motivasi karyawan yang tinggi akan berdampak pada rasa puas akan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Selain itu karyawan akan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja

dengan adanya dorongan motivasi yang tinggi. Sehingga jika motivasi dan disiplin kerja karyawan tidak tercapai, maka akan berpengaruh buruk pada kinerja untuk perusahaan.

Penelitian ini memberikan informasi untuk perusahaan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Multy Bangunan di Jember.

### **Kesimpulan**

Hasil pengujian hipotesis yang pertama menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Multy Bangunan di Jember, artinya hipotesis yang menyebutkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja diterima. Pernyataan tersebut menunjukkan semakin rendah tingkat motivasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan bagian produksi CV Multy Bangunan di Jember.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Multy Bangunan di Jember, artinya hipotesis yang menyebutkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima. Pernyataan tersebut menunjukkan semakin rendah tingkat disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan bagian produksi CV Multy Bangunan di Jember.

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Multy Bangunan di Jember, artinya hipotesis yang

menyebutkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima. Pernyataan tersebut menunjukkan semakin rendah tingkat motivasi dan disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan bagian produksi.

### **Saran**

#### Bagi Perusahaan

Penulis menyarankan kepada CV Multy Bangunan untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja di bagian produksinya dengan memberikan bentuk motivasi seperti memberi tunjangan hari raya, adanya asuransi tenaga kerja dan pemberian reward yang memotivasi kerja karyawan karena telah mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, hal ini karena penelitian ini dihasilkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perlu adanya peningkatan sanksi terhadap pelanggaran SOP seperti tidak mematuhi jam saat masuk, istirahat, dan pulang saat bekerja agar tidak menjadi hambatan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan sanksi terhadap karyawan jika melanggar aturan yang telah ditentukan pada saat bekerja, karena penelitian ini dihasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya meneliti variabel – variabel bebas lainnya untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan

menambah sampel penelitian yang lebih banyak agar hasil penelitian dapat dijadikan perbandingan pada penelitian selanjutnya.

### **Daftar Pustaka**

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- E- Journal*.
- Bungin, M, B. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu Sosisal lainnya*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Bandung: Mitra Wacana Media.
- Firdhania, R., dan Muslihatiningsih, F. 2017. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Jember". *Jurnal: Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, Vol IV (1): 117-121.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 17. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Komala, S. 2014. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan didiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Patra Komala di Dubai. Vol VI No. 2 Mei 2014 *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*.

- Kurniawan, Hendra. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GARAM (PERSERO)*. E-Journal Ilmu Manajemen Magistra Vol. 1 No 2. E-ISSN 2442-4315.
- Mangkuprawira, S. 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2. Bogor: IPB Press.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Bandung: ALFABETA.
- Netra, K.S.G. 2013. Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Bali. *E-Journal* Vol. 1 No 2. E-ISSN 2442-4315.
- Palampanga, Zahid. 2017. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di wilayah kecamatan Ampana kota Kabupaten Tojo UNA-UNA. *Jurnal katalogis*, Volume 5 Nomer 10, Oktober 2017 hlm 100-108
- Pramasela, Meisy. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Priansa dan Suwatno. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Purwanto, Hari. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhirawa Steel Surabaya*.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke 4. Bandung: PT Refika Aditama.
- Septiawan B. 2020. *Motivasi Kerja dan Generasi Z*. Zaida Digital Publishing
- \_\_\_\_\_ 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ke 3. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Cetakan ke 3. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Negeri Sipil Din Skretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBK* Volume 9 No 1 Hal 44-53.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

