

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV SUMBER CIPTA AGUNG**

SKRIPSI



**Oleh:
Lucky Kho
180910231**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV SUMBER CIPTA AGUNG**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Lucky Kho
180910231**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Lucky Kho
NPM : 180910231
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "SKRIPSI". Yang saya buat dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER CIPTA AGUNG

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah proposal ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah proposal ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah proposal ini digugurkan dan proposal yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 29 Juli 2022



Lucky Kho

180910231

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV SUMBER CIPTA AGUNG**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:
Lucky Kho
180910231**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 29 Juli 2022



Hikmah, S.E., M.Si.

Pembimbing

ABSTRAK

Sumber daya manusia termasuk salah satu faktor pada sebuah organisasi. . Setiap organisasi memiliki kaidah mengembangkan dan meningkatkan hasil kerja ke karyawannya. Selain dari itu, sumber daya manusia juga termasuk penentu dan faktor penggerak suatu perusahaan saat pencapaian tujuan atau keberhasilan dari suatu organisasi. Jadi, manusia termasuk salah satu faktor dari segala aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Untuk memperoleh peningkatan yang sudah ditentukan, organisasi membutuhkan pemantauan dan sekaligus merangsang karyawannya supaya bisa menerapkan kedisiplinan saat bekerja. Disiplin kerja merupakan langkah yang diambil perusahaan untuk memastikan sasaran perusahaan dapat tercapai. Walaupun tidak ada jaminan tujuan perusahaan akan tercapai, tetapi segala upaya tetap harus dilakukan. Sasaran perusahaan dapat diperoleh serta peraturan kedisiplinan dapat dilaksanakan, dengan begitu dibutuhkan pemberian suatu dorongan atau dengan kata lain memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Peningkatan kinerja pada karyawan bisa menjadi hal yang menguntungkan bagi perusahaan, dikarenakan dengan adanya hasil kerja yang tinggi maka produktivitas bekerja pada karyawannya akan meningkat juga. Metode penelitian pada riset ini yaitu metode kuantitatif dengan total populasi sebanyak 110 orang. Dan pengambilan sampel menggunakan teknik non- probability sampling. Hasil penelitian memperoleh disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan CV Sumber Cipta Agung dengan koefisien determinasi sebesar 52,8%. Dan dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Cipta Agung dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Cipta Agung serta disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Cipta Agung.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are one of the factors in an organization. . Every organization has the mastery of developing and improving the work of its employees. Apart from that, human resources also include determinants and driving factors of a company when it comes to the goals or success of an organization. So, humans are one of the factors of all activities in the organization. To improve what has been determined, the organization needs monitoring and at the same time improving its employees so that they can apply discipline at work. Work discipline as a step taken by the company to ensure the company can be achieved. Although there is no guarantee that the company's goals will be achieved, all efforts must still be made. The company's goals can be obtained and disciplinary regulations can be implemented, so it is necessary to give an encouragement or in other words provide work motivation to employees. Improved performance of employees can be profitable for the company, because with high work results, the productivity of work on employees will also increase. The research method in this study is a quantitative method with a population of 110 people. And sampling using non-probability sampling technique. The results of the study obtained that work discipline and motivation had a positive and significant influence on the performance of CV Sumber Cipta Agung employees with a coefficient of determination of 52.8%. And it can be ascertained that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at CV Sumber Cipta Agung and work motivation has a positive and significant impact on employee performance at CV Sumber Cipta Agung and work discipline and work motivation have a positive and significant impact on employee performance at CV Sumber Cipta Great.

Keywords: *Work Discipline; Work motivation; Employee performance*

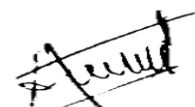
KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom, selaku Dekan Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si., selaku pembimbing Skripsi penulis di Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam.
6. Seluruh pihak manajemen dan staff CV Sumber Cipta Agung.
7. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Batam, 29 Juli 2022



Lucky Kho

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
1.6.1 Manfaat Teoritis	9
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	11
2.1.1 Disiplin Kerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	11
2.1.1.2 Bentuk dari Disiplin Kerja.....	12
2.1.1.3 Faktor yang Menjadi Penyebab Disiplin Kerja.....	12
2.1.1.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja	14
2.1.2 Motivasi Kerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	15
2.1.2.2 Fungsi dari Motivasi Kerja	16
2.1.2.3 Faktor yang Dapat Berpengaruh pada Motivasi Bekerja	17
2.1.2.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja	18
2.1.3 Kinerja Karyawan	19
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.1.3.2 Dimensi dalam Menentukan Kinerja Karyawan	20
2.1.3.3 Faktor yang Menjadi Pengaruh Kinerja pada Karyawan	21
2.1.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran	26
2.3.1 Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.3.2 Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.4 Hipotesis Penelitian	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	29
3.2	Sifat Penelitian	29
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	30
3.3.1	Lokasi Penelitian	30
3.3.2	Periode Penelitian.....	30
3.4	Populasi dan Sampel.....	30
3.4.1	Populasi	30
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	31
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i>	31
3.5	Sumber Data.....	31
3.5.1	Sumber Data Primer	31
3.5.2	Sumber Data Sekunder	32
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.6.1	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6.2	Instrumen Pengumpulan Data.....	32
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
3.7.1	Variabel Independen.....	33
3.7.2	Variabel Dependen	34
3.8	Metode Analisis Data	35
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	35
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	36
3.8.2.1	Uji Validitas	36
3.8.2.2	Uji Reliabilitas	37
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	38
3.8.3.1	Uji Normalitas	38
3.8.3.2	Uji Multikolinieritas	38
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas	39
3.8.4	Uji Pengaruh	39
3.8.4.1	Uji Regresi Linear Berganda.....	39
3.8.4.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	40
3.8.5	Uji Hipotesis	40
3.8.5.1	Uji T (Regresi Parsial)	40
3.8.5.2	Uji F (Regresi Stimulan).....	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
4.1.1	Sejarah Singkat Berdirinya CV Sumber Cipta Agung	42
4.1.2	Visi dan Misi CV Sumber Cipta Agung	42
4.1.3	Struktur Organisasi CV Sumber Cipta Agung	43
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	44
4.2.1	Profil Responden Menurut Jenis Kelamin	44
4.2.2	Profil Responden Menurut Usia.....	45
4.2.3	Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	45
4.2.4	Profil Responden Menurut Lama Bekerja	46
4.2.5	Profil Responden Menurut Pendapatan	47
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	48

4.3.1	Variabel Disiplin Kerja (X1)	48
4.3.2	Variabel Motivasi Kerja (X2)	49
4.3.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	51
4.4	Analisis Data	52
4.4.1	Hasil Uji Validitas	52
4.4.1.1	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)	52
4.4.1.2	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	53
4.4.1.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	54
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	55
4.4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	55
4.4.3.1	Hasil Uji Normalitas	55
4.4.3.2	Hasil Uji Multikolinieritas	58
4.4.3.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	58
4.4.4	Hasil Uji Pengaruh	60
4.4.4.1	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
4.4.4.2	Hasil Uji Determinasi (R^2)	61
4.5	Pengujian Hipotesis.....	62
4.5.1	Hasil Uji T.....	62
4.5.2	Hasil Uji F.....	63
4.6	Pembahasan	63
4.6.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.6.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.6.3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.7	Implikasi Hasil Penelitian	65

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	67
5.2	Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pendukung Penelitian
- Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 4. Foto Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Logo CV Sumber Cipta Agung	42
Gambar 4.2 Struktur Organisasi CV Sumber Cipta Agung.....	43
Gambar 4.3 Hasil Uji Histogram Regression Residual	56
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	56
Gambar 4.5 Hasil Uji Scatterplot	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan CV Sumber Cipta Agung Bersumber pada Bagian Departemen Tahun 2022	4
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan CV Sumber Cipta Agung Periode Maret 2021 – Maret 2022	5
Tabel 1.3 Data Target dan Realisasi Penjualan Produk CV Sumber Cipta Agung (per dus) Periode Maret 2021 – Maret 2022	6
Tabel 3.1 Periode Penelitian	30
Tabel 3.2 Skala Likert	33
Tabel 3.3 Tabel Operasional Variabel Penelitian.....	35
Tabel 3.4 Rentang Skala	36
Tabel 4.1 Profil Responden Menurut Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Profil Responden Menurut Usia	45
Tabel 4.3 Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.4 Profil Responden Menurut Lama Bekerja.....	46
Tabel 4.5 Profil Responden Menurut Pendapatan.....	47
Tabel 4.6 Rentang Skala	48
Tabel 4.7 Hasil Pernyataan Indikator Disiplin Kerja (X1)	48
Tabel 4.8 Hasil Pernyataan Indikator Motivasi Kerja (X2).....	50
Tabel 4.9 Hasil Pernyataan Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1) Terhadap 30 Responden	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2) Terhadap 30 Responden	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) Terhadap 30 Responden	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Terhadap 30 Responden.....	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	57
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas.....	58
Tabel 4.16 Hasil Uji Glejser	59
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.18 Hasil Uji Determinasi.....	61
Tabel 4.19 Hasil Uji T	62
Tabel 4.20 Hasil Uji F	63

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	35
Rumus 3.2 Pearson Product Moment	36
Rumus 3.3 Cronbach's Alpha.....	37
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda	39
Rumus 3.5 Uji T.....	40
Rumus 3.6 Uji F.....	41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan zaman yang cepat ini memiliki pengaruh pada persaingan antar organisasi. Sumber daya manusia termasuk salah satu faktor pada sebuah organisasi. Menurut (Erwantiningsih, 2017:132), setiap perusahaan selalu berharap memiliki sumber daya yang bisa bekerja dengan efisien dan efektif supaya tujuan dari perusahaan bisa tercapai. Selain dari itu, sumber daya manusia juga termasuk penentu dan faktor penggerak suatu perusahaan saat pencapaian tujuan atau keberhasilan dari suatu organisasi. Jadi, manusia termasuk salah satu faktor dari segala aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut.

Setiap organisasi diharapkan dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Jika organisasi memiliki sumber daya yang bermutu baik, kemudian juga bisa saling bekerja bersama dalam mencapai tujuan dari perusahaan maka tujuan tersebut akan cepat tercapai. Menurut (Tamba, 2018:34) karyawan memiliki peran utama dalam melaksanakan aktivitas yang ada di dalam perusahaan dan memiliki peran meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai tujuan yang sudah ditentukan. Setiap organisasi memiliki kaidah mengembangkan dan meningkatkan hasil kerja ke karyawannya. Untuk memperoleh peningkatan yang sudah ditentukan, organisasi membutuhkan pemantauan dan sekaligus merangsang karyawannya supaya bisa menerapkan kedisiplinan saat bekerja.

Disiplin kerja merupakan langkah yang diambil perusahaan untuk memastikan sasaran perusahaan dapat tercapai. Walaupun tidak ada jaminan tujuan perusahaan akan tercapai, tetapi segala upaya tetap harus dilakukan. Berbagai aturan dan kebijakan yang dibuat untuk mengatur perilaku dan sikap dari karyawan tersebut. Menurut (Ekshsan, 2020:59) budaya disiplin kerja yang benar, dapat menggambarkan seberapa besar tanggung jawab seseorang kepada tugasnya dan juga akan membuat karyawan tersebut menjadi seseorang yang bertanggung jawab, patuh, menghargai waktu, efisien dan efektif. Dengan begitu mampu memajukan tujuan perusahaan dan semangat bekerja dari organisasi pun dapat tercapai.

Sasaran perusahaan dapat diperoleh serta peraturan kedisiplinan dapat dilaksanakan, dengan begitu dibutuhkan pemberian suatu dorongan atau dengan kata lain memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Motivasi disini berarti suatu hal yang bisa meningkatkan semangat bekerja pada pegawainya, misalnya dengan pemberian *reward* jika target perusahaan tercapai ataupun memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang telah berprestasi. Menurut (Wahyudi, 2019:352) motivasi mempunyai hubungan yang erat dari perilaku dan sikap manusia itu, yang mana manusia secara individu memiliki kepribadian yang bermacam-macam diantara yang satu dengan yang lainnya. Masing-masing individu mempunyai sikap dan latar belakang yang bermacam-macam, oleh karena itu motivasi yang muncul pada setiap individu juga berbeda-beda.

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatkan kinerja pada karyawannya. Peningkatan kinerja pada karyawan bisa menjadi hal yang menguntungkan bagi perusahaan, dikarenakan dengan adanya hasil kerja yang tinggi maka produktivitas bekerja pada karyawannya akan meningkat juga. Menurut (Wahyudi, 2019:352), dengan peningkatan kinerja pada karyawannya, maka dengan sendirinya tujuan dari organisasi akan tercapai. Menurut (Wahyudi, 2019:353) kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat kinerja suatu perusahaan, atau kata lain, apabila hasil kerja dari pegawai itu bagus, maka kemungkinan besar hasil kerja dari suatu perusahaan akan baik juga. Oleh sebab itu perusahaan perlu menetapkan kesepakatan dan kebijakan dengan baik, dengan begitu menjadi suatu alasan suatu organisasi selalu berupaya dalam peningkatan kinerja pada karyawannya, supaya tujuan dari organisasi tersebut bisa tercapai.

CV Sumber Cipta Agung termasuk perusahaan dagang yang berjalan pada bidang distributor dan beralamat di Komplek Ruko Accelance Blok A No. 10, Pasir Putih, Batam Center, Kota Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini merupakan distributor minuman Aqua dan VIT. Adapun visi dari perusahaan ini adalah berupaya untuk bisa memenuhi kepuasan pelanggan dan misinya ialah dengan mengembangkan kualitas produk serta menjaga kualitas produk supaya tetap tinggi. Pada saat ini CV Sumber Cipta Agung memiliki 110 karyawan. Berikut ini merupakan data karyawan pada CV Sumber Cipta Agung.

Tabel 1.1 Data Karyawan CV Sumber Cipta Agung Tahun 2022

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Admin	6
2.	Ekspedisi	4
3.	Salesman	20
4.	Supir dan Kernet	40
5.	Gudang	40
Total Karyawan		110

Sumber: CV Sumber Cipta Agung, 2022

Dalam hal disiplin kerja pada CV Sumber Cipta Agung ditemukan masih banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan waktu masuk kerja yang sudah ditentukan pada perusahaan kemudian juga merupakan cerminan bahwa terdapat karyawan yang kurang disiplin. Jam masuk kerja pada CV Sumber Cipta Agung yaitu pukul 08.00 WIB tapi masih terdapat sejumlah pegawai yang datang melebihi waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan yang melanggar aturan yaitu memberikan teguran untuk karyawan yang tidak disiplin masih belum ada sehingga membuat banyak karyawan masuk kerja melebihi batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian seragam yang berbeda juga sering terjadi pada perusahaan ini. Sementara aturan yang berlaku pada perusahaan ini dalam hal berpakaian ialah memakai pakaian sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Selain dari itu, contoh lain dari kurangnya disiplin kerja yaitu disiplin hari kerja, dimana karyawan sering tidak masuk saat jam kerja. Berikut ini data absensi karyawan dari bulan Maret 2021 – Maret 2022 pada CV Sumber Cipta Agung.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan CV Sumber Cipta Agung
Periode Maret 2021 – Maret 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan		Total	Persentase Keterlambatan
		< 10 menit	>10 menit		
Maret 2021	120	10	14	24	20%
April 2021	118	16	11	27	22,8%
Mei 2021	118	5	14	19	16,1%
Juni 2021	116	15	20	35	30,2%
Juli 2021	117	25	19	44	37,6%
Agustus 2021	115	19	18	37	32,2%
September 2021	115	32	16	48	41,7%
Oktober 2021	110	25	9	34	30,9%
November 2021	110	11	5	16	14,5%
Desember 2021	110	28	10	38	34,5%
Januari 2022	110	32	13	45	40,9%
Februari 2022	110	37	18	55	50%
Maret 2022	110	41	21	62	56,3%

Sumber: CV Sumber Cipta Agung, 2022

Pada tabel 1.2 bisa diperlihatkan bahwa keterlambatan karyawan pada CV Sumber Cipta Agung semakin meningkat. Dimana tingkat keterlambatan karyawan yang paling tinggi berada pada bulan Maret 2022 yaitu sebanyak 62 orang yang terlambat dengan persentase keterlambatan 56,3%, dan tingkat keterlambatan karyawan yang paling rendah berada pada bulan November 2021 yaitu sebanyak 16 orang yang terlambat dengan persentase keterlambatan 14,5%.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga masih kurang diperhatikan pada CV Sumber Cipta Agung yang dalam usaha mendorong karyawannya menjadi lebih baik dalam bekerja. Pemberian motivasi untuk karyawan menjadi sangat penting untuk mendorong karyawan supaya bisa bekerja lebih maksimal. Motivasi bisa berupa pemberian penghargaan ataupun hadiah untuk karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Pada CV Sumber Cipta Agung motivasi berupa pemberian hadiah masih jarang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya. Kemudian kebutuhan antara sesama karyawan juga harus diperhatikan. Atau pun

kurangnya memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang telah berprestasi. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi tidak memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga hal tersebut membuat kinerja dari karyawannya menjadi menurun.

Dengan kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja, akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Kinerja karyawan CV Sumber Cipta Agung masih terlihat kurang maksimal, hal ini bisa diperlihatkan dari target penjualan bulanan yang dicapai mengalami penurunan. Tanpa adanya kedisiplinan, maka karyawan akan tidak peduli tentang pencapaian dari tujuan perusahaan. Begitu juga jika tanpa adanya motivasi kerja, maka karyawan tersebut merasa tidak semangat untuk bekerja karena sebegus apa pun pekerjaan yang telah diselesaikan juga tidak akan mendapatkan penghargaan atau hadiah apa pun. Berikut ini merupakan tabel data target dan realisasi dari penjualan produk yang ada di CV Sumber Cipta Agung.

Tabel 1.3 Data Target dan Realisasi Penjualan Produk CV Sumber Cipta Agung (per dus) Periode Maret 2021 – Maret 2022

Bulan	Target	Realisasi
Maret 2021	300	315
April 2021	300	125
Mei 2021	300	123
Juni 2021	300	129
Juli 2021	300	187
Agustus 2021	400	215
September 2021	400	310
Oktober 2021	500	465
November 2021	500	485
Desember 2021	500	425
Januari 2022	500	390
Februari 2022	500	350
Maret 2022	500	313

Sumber: CV Sumber Cipta Agung, 2022

Jika dilihat dari tabel 1.3 bahwa bisa dilihat bahwa pencapaian target penjualan produk semakin lama semakin menurun. Dimana realisasi penjualan tertinggi yang melebihi jumlah target terdapat pada bulan Maret 2021 dengan kelebihan target sebanyak 15 dus. Realisasi penjualan terendah dari jumlah target yang ditentukan berada pada bulan Maret 2022 dengan selisih target sebanyak 187 dus. Dalam hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan disiplin kerja dan motivasi kerja kepada karyawannya supaya pencapaian penjualan produk bisa lebih ditingkatkan lagi.

Berlandaskan permasalahan diatas, oleh sebab itu peneliti berminat melaksanakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER CIPTA AGUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan dari latar belakang diatas, peneliti menemukan beberapa permasalahan diantaranya:

1. Karyawan menjadi sering terlambat dalam bekerja karena kurangnya aturan yang ketat dari perusahaan.
2. Karyawan sering tidak memakai seragam sesuai jadwal yang telah ditentukan.
3. Karyawan merasakan kurang termotivasi sehingga membuat tingkat ketidakhadiran pada karyawan menjadi meningkat.

4. Kinerja karyawan menjadi menurun dan tidak optimal sehingga membuat target penjualan tidak tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Dalam mempermudah melaksanakan penelitian, maka perlu adanya batasan masalah yang jelas sehingga dapat tercapai tujuan dari penelitian tersebut.

Berikut batasan masalah dalam riset ini ialah:

1. Yang menjadi variabel independen dalam riset ini ialah disiplin kerja dan motivasi kerja.
2. Yang menjadi variabel dependen pada riset ini ialah kinerja karyawan pada CV Sumber Cipta Agung.
3. Responden pada riset ini yaitu ialah seluruh karyawan yang ada di CV Sumber Cipta Agung.

1.4 Rumusan Masalah

Terdapat beberapa rumusan masalah yang ditemukan oleh peneliti pada riset ini ialah:

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan pada CV Sumber Cipta Agung?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan pada CV Sumber Cipta Agung?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara sama-sama memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan pada CV Sumber Cipta Agung?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja kepada kinerja karyawan pada CV Sumber Cipta Agung.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan pada CV Sumber Cipta Agung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja kepada kinerja karyawan pada CV Sumber Cipta Agung.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari riset yang telah diteliti, maka peneliti berharap penelitian ini bermanfaat untuk:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dalam manfaat ini, adapun manfaat yang bisa di ambil dalam riset ini yaitu supaya dapat menambah wawasan tentang *human resources* terkhususnya pada masalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dalam manfaat ini, terdapat beberapa macam manfaat yang peneliti harapkan pada riset ini ialah antara lain:

1. Bagi CV Sumber Cipta Agung

Diharapkan peneilitian ini dapat menjadi sumber referensi dalam penyusunan kebijakan tentang *human resources* terutama yang berkorelasi

dengan disiplin kerja, motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pada karyawannya.

2. Bagi Peneliti

Untuk peneliti supaya bisa menambah pengetahuan dan juga ilmu tentang manajemen *human resources* terutama yang berkorelasi dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan juga kinerja pada pegawainya.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Untuk Universitas Putera Batam diharapkan penelitian ini bisa menjadi pengetahuan dan juga ilmu khususnya untuk fakultas Ilmu sosial dan humaniora yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan gambaran atau contoh bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pada semua aspek kehidupan, kita berada dimanapun, diperlukan tata tertib serta aturan yang membantasi dan mengatur masing-masing pergerakan dan juga sikap seseorang. Tidak ada artinya apabila aturan itu tidak diberikan sanksi serta komitmen untuk pelanggarannya. Di lingkungan kerja disiplin sangat diperlukan, dikarenakan bisa menunda dalam mencapai sasaran dari perusahaan. Menurut (Wahyudi, 2019:354), disiplin kerja yang baik yang dimiliki karyawan, maka bisa tercapai suatu keuntungan yang bermanfaat untuk organisasi ataupun karyawan itu.

Menurut (Tamba, 2018:35), disiplin ialah perilaku mental yang memperlihatkan pada tingkah laku maupun perilaku seseorang, masyarakat ataupun kelompok yang berupa ketaatan terhadap ketentuan serta aturan-aturan yang sudah ditentukan sama perusahaan atau suatu kaidah serta etika norma yang berlaku pada masyarakat dan memiliki tujuan tertentu.

Menurut (Ekshsan, 2020:4) memiliki kedisiplinan yang baik, ialah contoh dari cerminan disiplin diri sendiri. Banyak yang sadar bahwa terdapat kemungkinan dari disiplin kerja pada diri ini ialah dengan kemalasan yang

meningkat. Dengan sadar pada penerapan peraturan disiplin kerja yang ketat maka bisa menaikkan hasil kerja pada pegawai tersebut.

Sesuai penjelasan dari pengertian disiplin, maka bisa disimpulkan jika disiplin termasuk suatu perilaku, norma serta kepatuhan seorang pekerja terhadap aturan dan standar yang berlaku.

2.1.1.2 Bentuk dari Disiplin Kerja

Bentuk dari disiplin kerja menurut (Ilahi et al., 2017:34) ialah sebagai berikut:

1. Disiplin yang muncul dari dirinya sendiri

Disiplin kerja yang muncul dari dalam dirinya ialah kesadaran yang menimbulkan kedisiplinan dari pegawai itu sendiri, dikarenakan kewajiban serta tugasnya.

2. Disiplin kerja yang muncul dari perintah

Disiplin kerja yang muncul berdasarkan perintah dikarenakan adanya sanksi dan peraturan-peraturan yang diberlakukan dalam organisasi itu.

2.1.1.3 Faktor yang Menjadi Penyebab Disiplin Kerja

Menurut (Ilahi et al., 2017:34), faktor yang menjadi penyebab munculnya disiplin kerja ialah:

1. Ukuran dari pemberian kompensasi

Ukuran dari pemberian kompensasi bisa memiliki pengaruh kepada disiplin pada seseorang saat bekerja. Apabila pegawai tersebut merasa bahwa ia

mendapatkan kerjaan yang sesuai dengan kompensasinya saat pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu ia bisa mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Dalam perusahaan terdapat ada atau tidaknya sikap keteladanan pimpinan
Seorang pemimpin bisa mempengaruhi saat melaksanakan kegiatan dalam lingkungan bisnis. Hal ini dikarenakan setiap bawahannya memperhatikan bagaimana sikap dan perilaku seorang pimpinan dalam mempertahankan kedisiplinan kerja untuk diri mereka sendiri dan bagaimana seorang pimpinan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dengan perkataan dan juga tindakan yang bisa merusak peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.
3. Peraturan yang pasti yang bisa dipakai untuk pegangan
Dengan aturan yang pasti, bisa membuat semua karyawan menjalankan disiplin kerja dengan adil. Jika tanpa adanya aturan yang tertulis yang dijadikan untuk pedoman kebersamaan, maka tidak akan adanya sikap disiplin yang terbentuk dalam perusahaan tersebut.
4. Dalam pengambilan ada keberanian seorang pemimpin
Ketika terdapat pegawai yang membuat kesalahan, maka keberanian dari seorang pimpinan dalam pengambilan keputusan tersebut sangat diperlukan. Seorang pimpinan memberikan sanksi sesuai dengan seberapa besar kesalahan yang dilaksanakan oleh pegawai tersebut.

5. Pengawasan dari pemimpin

Seorang pemimpin dituntut harus bisa melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan supaya penyimpangan dalam pekerjaan tidak akan terjadi dan berdasarkan dengan apa yang sudah diperintahkan.

6. Perhatian ke karyawannya

Setiap pegawai memerlukan perhatian dari seorang pemimpin. Dikarenakan hal tersebut dapat membuat karyawan tersebut merasa keberadaan dari karyawan tersebut dan membuat karyawan tersebut akan menjalankan tugas mereka dengan baik.

7. Menciptakan suatu kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan

Dengan suatu kebiasaan bisa membuat karyawan tersebut menjadi lebih disiplin. Misalnya dengan saling menghormati satu sama yang lain, melibatkan karyawan pada pertemuan dan pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, dan lain-lain.

2.1.1.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Tamba, 2018:35), terdapat beberapa macam indikator yang bisa mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja, yaitu:

1. Absensi

Kewajiban karyawan untuk hadir pada umumnya merupakan bagian dari peraturan perusahaan. Kehadiran karyawan merupakan hal penting dalam suatu perusahaan, dikarenakan perusahaan tidak bisa beroperasi tanpa adanya

karyawan. Ada juga jenis pekerjaan yang memperbolehkan karyawan untuk tidak selalu datang ke perusahaan. Hal ini sesuai dari aturan dari masing-masing divisi dan masing-masing perusahaan.

2. Sikap

Suatu perilaku atau sikap seseorang dapat diperlihatkan dari bagaimana kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban dalam menjalankan aturan-aturan yang ada pada organisasi tersebut. Menerima tugas yang diberikan tidak hanya ada dalam disiplin, menangani tugas tersebut dengan baik juga termasuk pada bentuk pertanggungjawaban dalam kerjaan tersebut.

3. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab yang tinggi bisa diperlihatkan dari disiplin seseorang saat melakukan pekerjaannya, misalnya dari tugas yang diberikan dikerjakan serta bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Dalam kehidupan organisasi, motivasi kerja bagi seorang pimpinan memiliki arti tersendiri. Motivasi sebagai suatu hal yang penting dan setiap pimpinan tidak harus saling bekerja sama untuk memberikan motivasi kepada bawahannya dikarenakan motivasi itu muncul dari pribadi seseorang. Menurut (Susanto, 2017:14), motivasi juga sesuatu yang sulit untuk diukur dan diamati secara pasti, apabila ingin mengukur dan mengamati motivasi berarti harus

memantau lebih lanjut mengenai sikap dan perilaku dari masing-masing bawahannya.

Menurut (Erwantiningsih, 2017:133), motivasi yaitu suatu proses yang memiliki peran dalam membantu seseorang mencapai tujuannya dengan ketekunan yang dibentuk oleh dirinya sendiri. Motivasi menjadi kekuatan bisa dari luar maupun dari dalam yang memajukan seseorang guna memperoleh tujuannya atau motivasi bisa dikatakan sebagai suatu proses bagaimana seseorang bisa mempengaruhi kegiatannya dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan sasaran yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Motivasi merupakan suatu pendorong yang menyebabkan semangat bekerja pada orang, sampai ia bersedia untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan keras supaya memperoleh hasil yang memuaskan. Menurut (Saputra & Parwoto, 2020:214), motivasi sebagai suatu peristiwa yang bisa mendorong seseorang untuk bekerja lebih semangat terhadap pekerjaannya supaya dalam mencapai tujuan organisasi akan menjadi sangat mudah.

Dari penelitian yang telah dijelaskan diatas, bisa diringkas bahwa motivasi ialah suatu penggerak ataupun dorongan yang menyebabkan seseorang dalam bekerja dengan keras supaya tujuan suatu organisasi akan tercapai.

2.1.2.2 Fungsi dari Motivasi Kerja

Fungsi dari motivasi kerja menurut (Tasrim & Elihami, 2019:45) ialah antara lain sebagai berikut:

1. Sebagai pendorong seseorang dalam menjalankan suatu hal, yaitu hal ini manusia sebagai pendorong yang melepaskan energi motivasi pada setiap pekerjaan yang akan dilaksanakan.
2. Sebagai penentuan arah dari suatu perbuatan, yaitu dalam pencapaian suatu tujuan, dengan motivasi kerja ini bisa memberikan aktivitas dan arah yang harus dilakukan seseorang berdasarkan pencapaian tujuannya.
3. Sebagai penyeleksi dari setiap perbuatan, yaitu dengan menentukan secara bersamaan perbuatan apa yang harus dilaksanakan dalam memperoleh sasaran suatu organisasi dan menyingkirkan perbuatan yang tidak bermanfaat pada pencapaian tujuan itu.

2.1.2.3 Faktor yang Dapat Berpengaruh pada Motivasi Bekerja

Menurut (Tasrim & Elihami, 2019:44) terdapat beberapa jenis dari motivasi kerja, ialah:

1. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik termasuk suatu faktor yang muncul dari dirinya sendiri. Faktor intrinsik ini seperti keinginan untuk maju, keinginan untuk berprestasi atau keinginan untuk mempunyai kehidupan pribadi.

2. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik yang dimaksud ialah suatu faktor yang berasal dari luar yang bisa mempengaruhi semangat kerja seseorang dalam bekerja. Faktor ekstrinsik ini bisa berupa tempat kerja, keamanan kerja, penghasilan yang

layak, kepercayaan dalam menjalankan pekerjaan, pimpinan yang adil dan baik.

2.1.2.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator motivasi kerja menurut (Changgriawan, 2017:131) ialah antara lain:

1. Gaji yang diterima

Gaji merupakan salah satu motivasi penting yang mendorong karyawannya untuk lebih berprestasi sehingga rendah atau tingginya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kesetiaan karyawannya.

2. Penerimaan dari karyawan

Maksud dari penerimaan dari karyawan ini ialah sesudah apapun jika karyawan tersebut menerima pekerjaan tersebut, maka pekerjaan yang telah diterima akan dikerjakan dengan baik. Penerimaan ini bisa berupa sikap seorang pimpinan yang diberikan kepada karyawannya, supaya karyawan tersebut bisa senang, dan pekerjaannya bisa terselesaikan dengan baik.

3. Kondisi kerja

Kondisi kerja ialah bagaimana keadaan lingkungan kerja di suatu perusahaan yang dirasakan seorang karyawan di tempat kerja pada lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik seperti tempat yang nyaman dan saling mendukung antar karyawan dalam menjalankan kegiatan perusahaan dengan baik.

4. Promosi yang diperoleh

Promosi dalam hal ini yaitu promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan salah satu bukti bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus. Karyawan akan berupaya mendapatkan promosi tersebut supaya karyawan bisa menduduki jabatan yang diinginkan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dunia bekerja, manusia mempunyai banyak kemampuan untuk terus diasah pada berbagai macam kegiatan. Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang telah menjadi bawaan, akan tetapi kemampuan tersebut hanya bisa digunakan pada saat-saat tertentu. Kemampuan yang bisa menimbulkan ekspresi disebut juga sebagai kinerja. Menurut (Saputra & Parwoto, 2020:214) kinerja karyawan ialah suatu proses yang memberikan hasil, dimana hasil tersebut dapat diukur pada waktu tertentu dan berdasarkan kesepakatan dan ketentuan yang telah ada.

Menurut (Susanto, 2017:13), kinerja ialah hasil pekerjaan yang dalam bentuk tertulis dan pencapaian kualitas dari seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya berdasarkan dengan tanggung jawab yang telah dibagikan sampai kinerja bisa diartikan sebagai suatu hasil dari kerjaan yang bisa diukur secara kuantitatif.

Menurut (Erwantiningsih, 2017:132), kinerja ialah hasil kerja yang teramati dengan jelas sebagai prestasi kerja yang dimiliki karyawan baik secara jumlah maupun mutu yang sesuai dengan syarat-syarat pekerjaan dan juga tanggung

jawab yang diberikan sesuai dengan target dan harapan dari suatu organisasi. Prestasi yang diperlihatkan seseorang yang berhubungan dengan penyelesaian tugasnya disesuaikan dengan pengalaman, kemampuan serta kesungguhannya dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Dengan pembahasan mengenai pengertian tentang kinerja karyawan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah bagian dari pribadi individu yang melakukan pekerjaannya berdasarkan dengan kerjaan yang sudah dibagikan kepadanya.

2.1.3.2 Dimensi dalam Menentukan Kinerja Karyawan

Berikut ini dimensi dalam menentukan kinerja pada karyawan menurut (Prayogi et al., 2018:666) ialah sebagai berikut:

1. Kemampuan terhadap pekerjaannya, yaitu hal ini berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki pada seorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibagikan.
2. Kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu hal ini berhubungan dengan sejumlah kerjaan yang bisa diselesaikan berdasarkan dengan waktu yang sudah ditentukan.
3. Ketelitian, yaitu hal ini berhubungan dengan ketepatan, kecermatan, kerapian dalam bekerja dan membuat hasil kerja berdasarkan dengan yang dibagikan.

4. Loyalitas, yaitu hal ini berhubungan dengan ketersediaan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibagikan demi mencapai tujuan dari perusahaan.
5. Inisiatif, yaitu hal ini berhubungan dengan kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja untuk pencapaian tujuan perusahaan tanpa harus disuruh secara terus menerus.
6. Kerja sama, yaitu hal ini berhubungan dengan kemampuan menjalankan hubungan yang baik antar sesama karyawannya.

2.1.3.3 Faktor yang Menjadi Pengaruh Kinerja pada Karyawan

Menurut (Ghozali, 2017:133), faktor-faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan ialah:

1. Kuantitas *input*

Kuantitas *input* ialah beberapa jumlah pada faktor-faktor produksi, misalnya tenaga kerja, sumber daya alam, sumber daya modal serta wirausaha.

2. Kuantitas *output*

Kuantitas *output* ialah hasil dari produksi dengan menggunakan berbagai peralatan berat. Penggunaan alat-alat harus dioptimalkan, sehingga akan menghasilkan *output* yang maksimal pada waktu yang telah ditentukan.

3. Jangka waktu *output*

Jangka waktu disini ialah seberapa lama pekerjaan dapat diselesaikan. Jangka waktu ini merupakan jangka waktu dimana sebagian dari faktor produksi tidak di tambah jumlahnya dan tidak mengalami perubahan.

4. Kehadiran tempat kerja

Kehadiran seorang karyawan sangat penting, dikarenakan kehadiran seorang karyawan akan mempengaruhi tugas karyawan lainnya. Ketidakhadiran seorang karyawan bisa menimbulkan pekerjaan karyawan lain menjadi lebih banyak dan membuat pekerjaan yang seharusnya diselesaikan dengan cepat menjadi terabaikan.

5. Sikap kooperatif

Sikap kooperatif ialah suatu sikap yang diperlihatkan kemauan bekerja dengan orang lain, saling bekerja sama dan tidak melakukan penentangan pada sikap individu.

2.1.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Ghozali, 2017:133), indikator pada kinerja karyawan ialah:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja termasuk suatu aktivitas yang dijalankan sesuai dengan harapan yang ingin dicapai. Kualitas kerja ini berhubungan dengan keterampilan, ketelitian, ketepatan dan kerapian seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja ini berhubungan dengan seberapa banyak jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan. Kuantitas kerja dapat diukur berdasarkan target dan hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut.

3. Ketangguhan

Ketangguhan ini berhubungan dengan ketaatan seorang karyawan dalam mengikuti peraturan, perintah, keselamatan ataupun ketepatan waktu dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap ini berhubungan dengan sejauh mana tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta bagaimana sikap seseorang dalam hal kerja sama antar kelompok kerja dalam menyelesaikan suatu masalah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Syncrum logistics” dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ekshsan, 2020:12). (SINTA 4)

Jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Karangmas Unggul Bekasi” dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Saputra & Parwoto, 2020:223). (Google Scholar)

Jurnal penelitian yang berjudul “*The impact of motivation and training on civil servants work performance at the BPBD Office of South Sulawesi Province*” dengan menggunakan metode deskriptif, menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Idris et al., 2021:155). (DOAJ)

Jurnal penelitian yang berjudul “*An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance*” dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Nasir et al., 2020:74). (DOAJ)

Jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Palembang)” dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, menjelaskan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Susanto, 2017:21). (SINTA 5)

Jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Columbindo Perdana Cabang Manado” dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, menjelaskan bahwa loyalitas karyawan tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Tamba, 2018:40). (SINTA 4)

Jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BCA Syariah Cabang Mangga” dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wahyudi, 2019:358). (SINTA 4)

Jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas” dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, serta disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Pratama & Hikmah, 2021:8). (Dosen UPB)

Jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BCA Syariah Cabang Mangga” dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, lalu motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan serta disiplin dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh pada kinerja karyawan (Wahyudi, 2019:354). (Google Scholar)

Jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production” dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, lalu motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, serta kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan (Changgriawan, 2017:131). (Google Scholar)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dapat berupa waktu atau kepatuhan dalam pemakaian seragam sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Menurut (Utama, 2020:43), dengan menjaga ketepatan waktu dan mengurangi tingkat ketidakhadiran maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Wahyudi, 2019:356) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

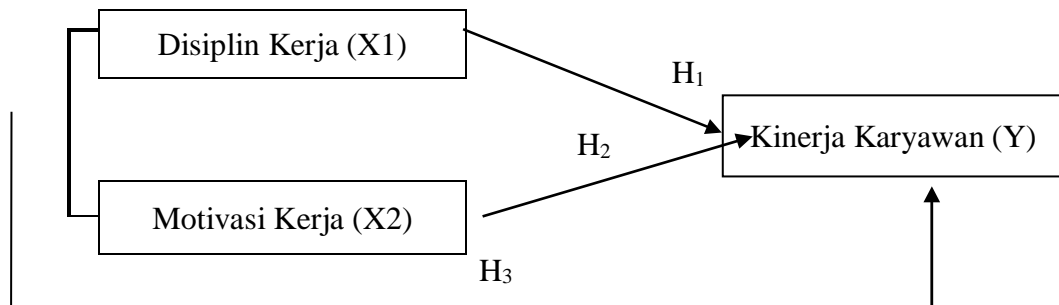
Karyawan pada Bank BCA Syariah Cabang Mangga. Memperoleh hasil variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

2.3.2 Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja yang semakin tinggi pada karyawan tersebut, maka kinerja karyawan juga bisa meningkat. Menurut (Ajabar, 2020:57), motivasi dapat berupa pemberian dorongan kepada karyawannya supaya lebih bersemangat dalam bekerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Ekshsan, 2020:12) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Syncrum logistics. Memperoleh hasil variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.1 Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Utama, 2020:67), peningkatan hasil kerja dari pegawai bisa dilakukan dengan menetapkan disiplin pada kerja serta memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawannya. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Wahyudi, 2019:356) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan kerangka pemikiran dan bisa digambarkan seperti dibawah ini:



Sumber: Peneliti (2022)

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Dari gambaran kerangka pemikiran yang ada diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis antara lain:

H₁ : Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV

Sumber Cipta Agung.

H₂ : Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV

Sumber Cipta Agung.

H₃ : Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Cipta Agung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Didalam riset ini, jenis penelitian yang peneliti gunakan ialah kuantitatif deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang dikumpulkan, kemudian diolah dalam bentuk proposal penelitian. Pada riset ini juga memakai metode kuantitatif sebagai metode pada penelitian ini. Yang mana metode kuantitatif ialah metode penelitian yang berhubungan dengan filsafat positif dan dipakai dalam meneliti suatu populasi dan sampel tertentu (Ismanto & Pebruary, 2021:79). Jenis penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan suatu kondisi, karakteristik pada individu maupun kelompok tertentu dengan tepat.

3.2 Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini ialah menggunakan sifat penelitian pengembangan, yang mana penelitian pengembangan ialah suatu bentuk penelitian yang dikembangkan dengan menambahkan beberapa variabel ataupun indikator yang baru. Dalam sifat penelitian ini, sengaja digunakan untuk menyempurnakan dan mengembangkan penelitian yang sudah pernah dilakukan. Sifat penelitian ini memiliki maksud untuk lebih menfokuskan pada tujuan, kemduain memperluas dan menggali lebih jauh mengenai teori tertentu.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi pada riset ini dilaksanakan di CV Sumber Cipta Agung yang terletak di Komplek Ruko Accelance Blok A No. 10, Pasir Putih, Batam Centre, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.3.2 Periode Penelitian

Periode pada riset ini berlangsung dari bulan April 2022 sampai dengan Juli 2022.

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	Bulan															
	April 2022				Mei 2022				Juni 2021				Juli 2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■															
Pencarian data awal		■														
Studi pustaka			■	■	■		■	■								
Pengolahan data						■	■	■								
Pembahasan dan kesimpulan									■	■			■	■		
Menyusun laporan											■	■	■	■		
Menyerahkan skripsi														■	■	
Penyelesaian skripsi																■

Sumber: Peneliti, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang dipilih memiliki relasi yang kuat terhadap permasalahan yang akan diteliti. Populasi termasuk suatu wilayah luas yang termasuk subjek dan objek dengan karakteristik dan jumlah tertentu kemudian dipelajari dan diambil kesimpulannya (Fitrah & Luthfiyah, 2017:65).

Populasi pada riset ini ialah seluruh pegawai yang ada di CV Sumber Cipta Agung Kota Batam yang berjumlah 110 orang karyawan.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Penentuan sample dalam riset ini memakai *non-probability sampling*, yang mana sampel tidak dipilih secara acak melainkan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampelnya (Fitrah & Luthfiyah, 2017:66). Oleh sebab itu yang menjadi sampel pada peneitian ini yaitu seluruh karyawan CV Sumber Cipta Agung sebanyak 110 orang.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Pada riset ini, metode *sampling* yang dipakai oleh peneliti yaitu metode *non-probability sampling* atau dengan kata lain pengambilan sampel secara tidak acak. Dan teknik *sampling* yang digunakan ialah *sampling* jenuh yang mana sampel diambil dari semua jumlah populasi yang sudah tersedia (Fitrah & Luthfiyah, 2017:67).

3.5 Sumber Data

3.5.1 Sumber Data Primer

Yang dimaksud dengan sumber data primer ialah secara langsung data dibagikan ke bagian pengumpulan data (Sayidah, 2018:57). Data primer pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan yang ada di CV Sumber Cipta Agung.

3.5.2 Sumber Data Sekunder

Yang dimaksud dengan sumber data sekunder ialah secara tidak langsung data didapatkan dari sumber yang pertama, dan sudah tersusun pada bentuk dokumen yang tertulis (Sayidah, 2018:58). Data sekunder pada penelitian ini diperoleh melalui dokumen absensi karyawan dan target penjualan yang ada di CV Sumber Cipta Agung.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipakai oleh peneliti pada riset ini yaitu dengan menggunakan kuesioner melalui *google form*. Kuesioner merupakan kumpulan dari pernyataan-pernyataan yang dibagikan kepada responden untuk dijawab dan memperoleh jawaban yang dapat mewakili dari permasalahan yang sedang terjadi (Sayidah, 2018:59) Kemudian untuk mengetahui lebih dalam mengenai responden, peneliti juga menggunakan teknik wawancara. Wawancara dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan-pertanyaan lisan kepada subjek penelitian untuk memperoleh suatu informasi yang dibutuhkan oleh peneliti (Fitrah & Luthfiah, 2017:35). Karena wawancara ini berhubungan penjelasan lebih lanjut dari kuesioner yang sudah dibagikan.

3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang dipakai oleh peneliti pada riset ini ialah dengan menggunakan kuesioner. Menurut (Juliandi et al., 2017:45) berpendapat bahwa kuesioner termasuk suatu teknik pengumpulan data dengan membagikan

beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis ke para responden supaya dijawab. Jawaban dari setiap pernyataan atau pertanyaan memiliki skor dan skala tertentu. Ada bermacam cara untuk membagikan kuesioner antara lain: kuesioner secara langsung yang diberikan oleh peneliti, kuesioner yang diberikan menggunakan *google form*, kuesioner yang dibagikan dengan diselipkan ke dalam paket pengiriman, dan lain sebagainya.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Juliandi et al., 2017:45)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah perkumpulan dari gambaran objek penelitian yang menjadi titik perhatian pada suatu penelitian (Wiley & Sons, 2017:44). Variabel penelitian bisa dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

3.7.1 Variabel Independen

Variabel independen ialah variabel yang menjadi sebab munculnya variabel dependen atau bisa juga dikatakan variabel independen ialah variabel yang mempengaruhi variabel independen (Wiley & Sons, 2017:45). Pada riset ini yang menjadi variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

1. Menurut (Tamba, 2018:35) indikator pada disiplin kerja ialah:
 - a. Absensi
 - b. Sikap
 - c. Tanggung jawab
2. Menurut (Changgriawan, 2017:131) indikator pada motivasi kerja ialah:
 - a. Gaji yang diterima
 - b. Penerimaan dari karyawan
 - c. Kondisi kerja
 - d. Promosi yang diperoleh

3.7.2 Variabel Dependen

Yang dimaksud dengan variabel dependen ialah variabel yang menjadi akibat dikarenakan adanya variabel bebas, atau dengan kata lain variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Ismanto & Pebruary, 2021:76). Variabel dependen pada penelitian ini ialah Kinerja Karyawan (Y).

Menurut (Ghozali, 2017:133) terdapat beberapa indikator dari kinerja karyawan ialah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketangguhan
4. Sikap

Tabel 3.3 Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin kerja merupakan suatu sikap, norma serta kepatuhan seorang pekerja terhadap aturan dan standar yang berlaku.	1. Absensi 2. Sikap 3. Tanggung jawab	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi kerja ialah suatu penggerak atau dorongan yang menyebabkan seseorang untuk bekerja dengan keras supaya tujuan suatu organisasi akan tercapai.	1. Gaji yang diterima 2. Penerimaan dari karyawan 3. Kondisi kerja 4. Promosi yang diperoleh	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah bagian dari pribadi individu yang melaksanakan pekerjaannya berdasarkan dengan pekerjaan yang sudah dibagikan kepadanya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketangguhan 4. Sikap	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti (2022)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Sayidah, 2018:38), statistik deskriptif ialah suatu cara yang dipakai saat mengambil data sehingga hasil yang berikan bisa bermanfaat. Pada penelitian ini, analisis yang dipakai untuk menampilkan informasi dari variabel dependen dan variabel independen, kemudian untuk menjawab hipotesis pada permasalahan penelitian. Adapun rumus dalam menghitung rentang skala ialah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: (Sayidah, 2018)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban setiap item

RS = Rentang Skala

Sehingga:

$$RS = \frac{110 (5 - 1)}{5} = 88$$

Tabel 3.4 Rentang Skala

No	Skor	Keterangan
1	110 – 198	Sangat Tidak Setuju
2	199 – 287	Tidak Setuju
3	288 – 376	Netral
4	377 – 457	Setuju
5	458 – 546	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2022

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dipakai dalam bisa memahami kesanggupan dari sarana pengukur dalam mengukur sesuatu yang ingin diukur (Wiley & Sons, 2017:45). Uji validitas ini dilaksanakan supaya memahami apakah pernyataan yang ada pada kuisisioner bisa dipakai untuk mengukur kondisi yang sebenarnya dari para responden. Untuk mengetahui *valid* atau tidaknya pengujian tersebut bisa melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Rumus yang digunakan ialah:

Rumus 3.2 *Pearson Product Moment*

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Sumber: (Wiley & Sons, 2017)

Keterangan:

r_{ix} : Koefisien Korelasi

i : Skor *item*

X : Skor total dari x

n : Jumlah banyaknya subjek

Pembuktian nilai uji menggunakan SPSS dua sisi atau *two tailed* dengan nilai taraf signifikansi 0,05. Suatu data dapat dikatakan diterima atau tidak bisa dilihat beberapa kriteria, yaitu:

1. Item berkorelasi signifikan terhadap skor item dan *valid* apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05).
2. Item tidak berkorelasi signifikan terhadap skor item dan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05).

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah suatu metode yang digunakan dalam mengukur sejauh mana alat dari pengukur itu bisa dipercaya ataupun tidak (Juliandi et al., 2017:57). Dalam pengujian reliabilitas bisa menggunakan alat ukur metode *Cronbach's Alpha* dengan rumus di bawah ini:

$$r_{ix} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Cronbach's Alpha}$$

Sumber: (Juliandi et al., 2017)

Keterangan:

r_{ix} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum b^2$: Jumlah butir pertanyaan

σ^2 : Varian total

Pembuktian nilai uji ini dengan melihat taraf signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai alpha lebih tinggi dari pada r tabel atau nilai kritis *product moment* merupakan kriteria diterima atau tidaknya suatu data reliable.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan guna memahami terdistribusi normal atau tidaknya suatu data penelitian (Ismanto & Pebruary, 2021:44). Nilai residu yang mempunyai distribusi normal akan membentuk lonceng atau *bell shaped curve*. Pengujian normalitas ini diperoleh dengan melihat *Histogram Regression Residual* sesuai standar yang ada, analisis *Chi Square* dan juga memakai nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai Residual terstandarisasi disebut normal apabila nilai *Probability sig* pada *Kolmogorov-Smirnov (2 tailed)* > 0,05.

3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini digunakan dalam menemukan apakah hubungan telah mendekati sempurna atau tidak antar variabel bebas pada model regresi (Ismanto & Pebruary, 2021:45). Jika korelasi antar variabel bebas tidak terjadi, maka mode regresi bisa dikatakan baik. Uji *Variance Inflation Factor* dipakai untuk mendeteksi apakah terdapat gejala multikolinieritas atau tidak. Jika nilai VIF dibawah angka 10, maka model itut tidak mengalami multikolinieritas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipakai untuk menguji ada atau tidaknya gejala varian pada model yang tidak sama. Uji *Park Gleysler* bisa digunakan untuk menguji heteroskedastisitas ini dengan mengorelasikan nilai dengan masing-masing variabel independen. Model bisa dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas apabila hasil alphasnya 0,05 lebih kecil dari nilai probabilitasnya (Ismanto & Pebruary, 2021:47)

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dipakai untuk penjumlahan dari variabel bebas menjadi dua atau lebih variabel yang dari awalnya hanya satu (Fitrah & Luthfiyah, 2017:51). Hasil yang baik jika penggunaan model regresi sebagai alat uji yang mempunyai syarat saat uji regresi linear berganda, diantaranya: memakai data yang mempunyai tipe data yang berskala interval, data mempunyai distribusi normal, memenuhi suatu uji yang bisa membuat hasil nilai estimasi atau memenuhi syarat *BLUE*.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Fitrah & Luthfiyah, 2017)

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja Karyawan

a : Nilai konstanta

b : Nilai koefisien regresi

x_1 : Variabel independen, yaitu Disiplin Kerja

x_2 : Variabel independen, yaitu Motivasi Kerja

e : Variabel independen ke-n

3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi termasuk angka yang memiliki tujuan dalam memperlihatkan sejauh mana keadaan sebenarnya dari model yang dibentuk. Koefisien ini memperlihatkan seberapa besar proporsi keragaman variabel terikat yang dijelaskan melalui variabel bebas (Sayidah, 2018:80).

3.8.5 Uji Hipotesis

3.8.5.1 Uji T (Regresi Parsial)

Uji T dipakai dalam memahami variabel independen berpengaruh secara parsial atau tidak terhadap variabel dependen (Sayidah, 2018:85). Selain dari itu, uji t bisa melihat apakah terdapat hubungan maupun pengaruh secara parsial antara dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

$$t = \frac{b_i}{c_{ki}} \quad \text{Rumus 3.5 Uji T}$$

Sumber: (Sayidah, 2018)

Keterangan:

t : Nilai hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

r : Koefisien korelasi

n : sampel

Ketentuan untuk melihat apakah H_0 ditolak atau diterima adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak sementara H_a diterima dan variabel independen secara signifikan memiliki pengaruh kepada variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan kepada variabel dependen.

3.8.5.2 Uji F (Regresi Stimulan)

Uji F dipakai dalam memahami pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah memiliki pengaruh signifikan atau tidak (Juliandi et al., 2017:67). Dibawah ini merupakan rumus dalam menghitung F hitung.

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k)} \quad \text{Rumus 3.6 Uji F}$$

Sumber: (Juliandi et al., 2017)

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

K : Banyaknya variabel independen (bebas)

N : Banyaknya sampel

Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka dari itu H_a ditolak dan H_0 diterima. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dari itu H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan tingkat signifikansi 0,005. Apabila angka probabilitas signifikan > 0.05 , maka dari itu H_a ditolak dan H_0 diterima.