



PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV BUTIK CERIA BINTARO

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON THE CV OF THE CERIA BINTARO BOUTIQUE

Lintang Suci Pratiwi¹, Lismiatun²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : sucipratiwilintang@gmail.com^{1*}, dosen01460@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 06-07-2025

Revised : 08-07-2025

Accepted : 10-07-2025

Published : 12-07-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine whether there is an influence of discipline and work motivation on employee performance at CV Butik Ceria Bintaro, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with an associative type. The population in the study at CV Butik Ceria Bintaro was 80 employees. The sample used in this study was 80 respondents with a saturated sampling method. The analysis in this study used the SPSS version 25 program. The data analysis method used by the researcher used a simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, partial t test and simultaneous F test. The results of the study showed that: There is a significant influence simultaneously on employee performance at CV Butik Ceria Bintaro. This can be proven because the discipline variable (X1) and work motivation (X2) have an Fcount value of $57.159 > F_{table} 3.12$ with a significant level of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_a is accepted. The results of the determination coefficient test are indicated by the R Square value of 0.587, which means that the discipline variables (X1) and work motivation (X2) contribute to the employee performance variable (Y) by 58.7%, while the remaining 41.3% is caused by other variables not examined in this study. This proves that the influence of discipline and work motivation on employee performance at CV Butik Ceria Bintaro.

Keywords: Discipline, Work Motivation and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Butik Ceria Bintaro baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan jenis asosiatif. Populasi dalam penelitian pada CV Butik Ceria Bintaro sebanyak 80 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 responden dengan metode sampling jenuh. Analisis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25. Metode analisis data yang peneliti gunakan menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Butik Ceria. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki nilai $F_{hitung} 57.159 > F_{tabel} 3,12$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,587 yang artinya variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 58,7%, sedangkan sisanya sebesar 41,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Butik Ceria Bintaro

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan, dan hal ini sangat dipengaruhi oleh disiplin serta motivasi kerja. Ketika karyawan memiliki disiplin yang baik, mereka akan lebih konsisten dalam menjalankan tugas sesuai standar dan jadwal yang telah ditetapkan, sehingga meminimalisir kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja. Di sisi lain, motivasi yang kuat memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk bekerja dengan antusias dan dedikasi yang tinggi, mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik. Kombinasi antara disiplin dan motivasi yang tinggi tidak hanya mendukung peningkatan kinerja individu, tetapi juga berdampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pencapaian karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sehingga karyawan dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan Pada CV Butik Ceria Bintaro
Tahun 2021-2023

Nilai (%)	Kriteria
90-100	Sangat Baik
80-89	Baik
70-79	Cukup Baik
60-69	Kurang
<59	Buruk

Sumber : Data Personalial CV Butik Ceria Bintaro

Berdasarkan tabel 1.1 merupakan kriteria penilaian kinerja karyawan pada CV Butik Ceria Bintaro pada tahun 2021- 2023. Berikut data pencapaian kinerja karyawan di CV Butik Ceria Bintaro pada 3 tahun terakhir yaitu tahun 2021, tahun 2022 dan tahun 2023.

Tabel 1. 2
Data Pencapaian Kinerja Karyawan di CV Butik Ceria Bintaro
Tahun 2021-2023

No	Penelitian	Target	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Rata-rata	Kriteria
1	Kualitas Kerja	100%	80%	79%	78%	79%	Cukup Baik
2	Kuantitas Kerja	100%	90%	92%	91%	91%	Sangat Baik
3	Keandalan Karyawan	100%	89%	90%	88%	89%	Baik
4	Kedisiplinan dalam tugas	100%	91%	92%	90%	91%	Sangat Baik
5	Kerjasama dalam tim	100%	93%	94%	91%	93%	Sangat Baik

Sumber : Data Personalial CV Butik Ceria Bintaro

Berdasarkan tabel 1.2 penulis melakukan observasi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Dimensi kuantitas kerja, kedisiplinan dalam tugas, serta kerjasama dalam tim mendapatkan nilai rata-rata tertinggi, masing-masing sebesar 91%, 91%, dan 93%, yang dinilai dalam kriteria “Sangat Baik”. Sementara itu, aspek kualitas kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 79% dan keandalan karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 89%, yang masih berada dalam kategori “Baik”. Meskipun belum mencapai target 100% yang ditetapkan, tren dari setiap indikator menunjukkan konsistensi dan perbaikan dari tahun ke tahun, mencerminkan komitmen perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme.



Tabel 1. 3
Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja di CV Butik Ceria Bintaro
Tahun 2021-2023

Indikator	Pernyataan	Jawaban setuju (orang)	Jawaban tidak setuju (orang)	Jumlah (orang)
Imbalan	Imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan	10	20	30
Kondisi Lingkungan Kerja	Kondisi lingkungan di perusahaan nyaman mendukung produktivitas dalam pekerjaan	8	22	30
Fasilitas Kerja	Alat dan mesin yang disediakan perusahaan cukup memadai untuk mendukung kerja karyawan	6	24	30
Prestasi Kerja	Perusahaan memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang telah mencapai target yang telah di tetapkan	5	25	30

Sumber : Hasil Prasurvei, diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.3 penulis melakukan observasi dan menunjukan bahwa pengaruh motivasi yang terjadi pada CV Butik Ceria Bintaro masih belum cukup baik disebabkan pada indikator Prestasi Kerja. Menyadari terdapat beberapa faktor di CV Butik Ceria Bintaro tampaknya masih ada kekurangan dalam hal memberikan motivasi terhadap karyawan terutama karyawan di CV Butik Ceria Bintaro. Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan di CV Butik Ceria Bintaro diketahui bahwa tanggapan karyawan terhadap beberapa indikator lingkungan kerja menunjukkan persepsi yang cukup positif. Pada aspek gaji, sebanyak 10 orang setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sementara 20 orang tidak setuju. Untuk kondisi lingkungan kerja, 8 orang menyatakan setuju bahwa lingkungan perusahaan nyaman dan mendukung produktivitas, sedangkan 22 orang tidak setuju. Dalam hal fasilitas kerja, hanya 6 orang yang merasa bahwa alat dan mesin yang disediakan perusahaan memadai, sementara 24 orang menyatakan sebaliknya. Adapun terkait penghargaan atas prestasi kerja, 5 orang menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan apresiasi bagi karyawan yang mencapai target, dan 25 orang tidak setuju. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum merasa sepenuhnya puas terhadap gaji, fasilitas kerja, serta sistem penghargaan yang diberikan, meskipun terdapat sebagian yang memiliki pandangan positif terhadap aspek-aspek tersebut.

Tabel 1. 4

Daftar Absensi Karyawan Pada CV Butik Ceria Bintaro
Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Hadir	Cuti	Sakit	Terlambat	Jumlah hari Kerja	Persentase
2021	80	194	15	26	25	260	100%
		74.62%	5.77%	10.00%	9.62%		
2022	80	186	20	24	30	260	100%
		71.54%	7.69%	9.23%	11.54%		
2023	80	184	24	20	32	260	100%
		70.77%	9.23%	7.69%	12.31%		

Sumber : Data Personalia CV Butik Ceria Bintaro

Berdasarkan data rekapitulasi kehadiran karyawan CV Butik Ceria Bintaro dari tahun 2021 hingga 2023, diketahui bahwa jumlah hari kerja dalam setahun konsisten sebanyak 260 hari untuk 80 karyawan. Pada tahun 2021, persentase kehadiran mencapai 74,62%, dengan cuti 5,77%, sakit 10,00%, dan keterlambatan sebesar 9,62%. Di tahun 2022, persentase kehadiran sedikit menurun menjadi 71,54%, sementara cuti meningkat menjadi 7,69%, sakit 9,23%, dan keterlambatan naik menjadi 11,54%. Adapun pada tahun 2023, persentase kehadiran tercatat sebesar 70,77%, cuti meningkat ke angka 9,23%, sakit menurun menjadi 7,69%, dan keterlambatan mencapai 12,31%. Data ini menunjukkan adanya penurunan kehadiran dan peningkatan pada kategori cuti serta keterlambatan dari tahun ke tahun, yang dapat menjadi perhatian manajemen untuk mengevaluasi kebijakan kedisiplinan dan kesejahteraan karyawan.



KAJIAN PUSTAKA

1. Disiplin

Menurut Mangkunegara (2008:129), “disiplin merupakan suatu proses manajemen yang bertujuan untuk memperkuat semua bentuk aturan dan wewenang yang berlaku dalam suatu perusahaan” dan menurut Hasibuan (2016:193), “disiplin diartikan sebagai kesediaan dan kesadaran individu untuk mematuhi seluruh aturan yang telah ditetapkan oleh manajemen sebuah lembaga”. Tujuan dari peraturan tersebut adalah agar semua anggota instansi menjalankannya, baik berdasarkan kesadaran pribadi maupun melalui pengawasan yang ketat. Sedangkan menurut Anoraga (2009:46), “disiplin adalah proses di mana karyawan dilatih untuk menyatukan hati dan pikiran mereka agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik, serta mematuhi semua aturan atau tata tertib yang berlaku”.

2. Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2018:102), “motivasi adalah kekuatan pendorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi semaksimal mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya”. Motivasi sangat penting karena mendorong individu untuk bekerja keras dan bersemangat dalam meraih hasil yang optimal. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:109), “motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga sering juga diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang”. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor pendorong di balik aktivitas tersebut

3. Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:1), “kinerja adalah hasil yang menunjukkan apakah tujuan organisasi telah tercapai atau tidak”. Para atasan atau manajer seringkali kurang memperhatikan kinerja karyawan, kecuali ketika terjadi masalah yang serius. Oleh karena itu, jika kinerja karyawan diabaikan, maka mereka tidak akan bekerja secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) “metode penelitian kuantitatif dimulai dari objek penelitian melalui data empiris, dengan melakukan tinjauan terhadap referensi dan teori yang relevan”. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh sampel populasi yang representatif, dengan teknik pengumpulan data yang sesuai serta perumusan masalah yang jelas. Teknik penelitian yang dipakai adalah survei, di mana sampel diambil dari populasi dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner untuk mengkaji fenomena yang diamati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji korelasi, di mana data dianggap valid jika memiliki nilai corrected item-total correlation yang lebih besar dari nilai rtabel. Dalam uji validitas ini, digunakan software SPSS versi 25 dengan kriteria ($DF = n - 2$), sehingga $DF = 80 - 2 = 78$, dan nilai rtabel yang digunakan adalah 0,219.



Tabel 4. 11
Pengujian Validitas Item Disiplin (X1)

No	Pernyataan Disiplin	rhitung	rtabel	Keputusan
1.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan.	0,769	0,219	Valid
2.	Saya jarang datang terlambat ke tempat kerja.	0,257	0,219	Valid
3.	Saya merasa disiplin dalam hal kehadiran dan selalu mematuhi jam kerja perusahaan.	0,260	0,219	Valid
4.	Saya merasa bahwa ketepatan waktu dan kehadiran sangat penting untuk keberhasilan tim dan kelancaran pekerjaan	0,277	0,219	Valid
5.	Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,673	0,219	Valid
6.	Saya selalu mengikuti prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	0,810	0,219	Valid
7.	Saya selalu mengikuti prosedur dan aturan perusahaan dalam menjalankan tugas sehari-hari.	0,751	0,219	Valid
8.	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan hukuman yang adil bagi karyawan yang melanggar peraturan kerja.	0,794	0,219	Valid
9.	Saya memahami dan mematuhi larangan penggunaan perangkat pribadi yang dapat mengganggu pekerjaan selama jam kerja.	0,751	0,219	Valid
10.	Saya selalu mengikuti standar prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan dalam menjalankan tugas sehari-hari.	0,800	0,219	Valid
11.	Saya merasa bahwa standar kerja yang ditetapkan perusahaan cukup jelas dan mudah dipahami.	0,756	0,219	Valid
12.	Saya tidak pernah mengabaikan prosedur atau standar kerja yang berlaku meskipun dalam kondisi darurat atau tekanan.	0,510	0,219	Valid
13.	Saya merasa bahwa saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk mengikuti standar kerja yang ditetapkan perusahaan.	0,726	0,219	Valid

Berdasarkan data pada Tabel 4.11 seluruh item pada variabel disiplin (X1) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,219), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dianggap layak untuk diolah sebagai data penelitian.



Tabel 4. 12
Pengujian Validitas Item Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan Motivasi Kerja	rhitung	rtabel	Keputusan
1.	Imbalan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,225	0,219	Valid
2.	Perusahaan memberikan bonus atau insentif yang memadai berdasarkan kinerja yang saya capai.	0,233	0,219	Valid
3.	Saya merasa bahwa tunjangan seperti uang makan dan transportasi yang diberikan oleh perusahaan cukup membantu.	0,230	0,219	Valid
4.	Kondisi lingkungan kerja di perusahaan nyaman dan mendukung saya untuk bekerja dengan efektif.	0,850	0,219	Valid
5.	Kebersihan dan kerapian di area kerja selalu terjaga dengan baik.	0,760	0,219	Valid
6.	Ruang kerja yang disediakan perusahaan cukup nyaman dan mendukung produktivitas saya.	0,765	0,219	Valid
7.	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk menjaga kenyamanan dan kesehatan karyawan.	0,763	0,219	Valid
8.	Alat dan mesin yang disediakan perusahaan cukup memadai untuk mendukung pekerjaan saya	0,737	0,219	Valid
9.	Perusahaan memberikan pelatihan atau bimbingan yang cukup untuk menggunakan fasilitas atau alat kerja dengan baik dan aman.	0,837	0,219	Valid
10.	Saya merasa dihargai oleh perusahaan atas pencapaian dan hasil kerja saya.	0,842	0,219	Valid
11.	Perusahaan memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang berhasil mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan.	0,743	0,219	Valid
12.	Saya merasa bahwa prestasi kerja saya diakui dan dihargai oleh atasan dan rekan kerja.	0,804	0,219	Valid
13.	Perusahaan memberikan peluang yang cukup bagi saya untuk berkembang dan mencapai tujuan karir saya berdasarkan prestasi kerja saya.	0,832	0,219	Valid

Berdasarkan data pada Tabel 4.12 seluruh item pada variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai rhitung > dari rtabel (0,213), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dianggap layak untuk diolah sebagai data penelitian.



Tabel 4. 13
Pengujian Validitas Item Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	rhitung	rtabel	Keputusan
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,583	0,219	Valid
2.	Saya mampu menghasilkan jumlah pekerjaan yang memadai dalam waktu yang diberikan.	0,715	0,219	Valid
3.	Saya merasa saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan rata-rata karyawan lainnya.	0,480	0,219	Valid
4.	Saya selalu memastikan bahwa hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.	0,222	0,219	Valid
5.	Saya sering mendapatkan umpan balik positif terkait kualitas pekerjaan yang saya hasilkan.	0,227	0,219	Valid
6.	Saya selalu berhati-hati dan teliti dalam mengerjakan tugas saya untuk menghindari kesalahan.	0,788	0,219	Valid
7.	Saya selalu dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa pengawasan langsung dari atasan.	0,689	0,219	Valid
8.	Rekan kerja dan atasan saya dapat mempercayakan tugas penting kepada saya, karena saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya.	0,701	0,219	Valid
9.	Saya dapat bekerja secara mandiri dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun tanpa bantuan atau arahan lebih lanjut.	0,603	0,219	Valid
10.	Saya tidak pernah melakukan kecurangan dalam transaksi atau pengelolaan keuangan perusahaan, sesuai dengan aturan yang berlaku.	0,722	0,219	Valid
11.	Saya bersedia menjalin hubungan kerja dan bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	0,684	0,219	Valid
12.	Saya bekerja dengan baik dalam tim dan selalu mendukung rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama.	0,719	0,219	Valid
13.	Saya merasa nyaman berkolaborasi dengan rekan kerja dan sering memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.	0,763	0,219	Valid

Berdasarkan data pada Tabel 4.13 seluruh item pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rhitung > dari rtabel (0,219), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dianggap layak untuk diolah sebagai data penelitian.



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 14
Pengujian Reliabilitas Item Variabel Independen Data Dependen

Variabel	Item	Hasil Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Disiplin (X1)	13	0,933	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	13	0,946	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	13	0,906	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yaitu disiplin (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), dinyatakan reliabel karena masing-masing item dari setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

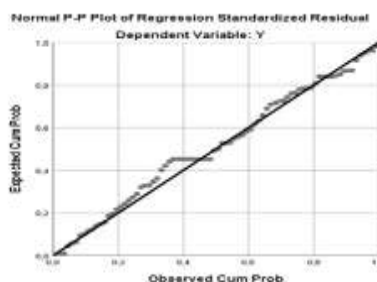
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 15
Pengujian Normalitas Kolmogorov Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53,2625000
	Std. Deviation	3,82318076
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,052
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,076 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test yang ditunjukkan pada Tabel 4.15, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,76. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,076 > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa data pada uji normalitas ini distribusi normal.

Pada Gambar 4.2, terlihat bahwa chart probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik-titik yang terletak di sekitar garis dan mengikuti arah garis tersebut.



Gambar 4. 2
Grafik Probability Plot Pada Uji Normalitas



b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 17
Pengujian Multikolinieritas dengan Metode Collinearity Statistic

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,808	3,637		4,346	,000		
X1	,282	,085	,324	3,333	,001	,552	1,812
X2	,422	,079	,517	5,317	,000	,552	1,812

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada Tabel 4.17 diperoleh nilai tolerance untuk variabel disiplin (X1) sebesar 0,552 dan untuk motivasi kerja (X2) sebesar 0,552 yang artinya kedua nilai tersebut kurang dari 1. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel disiplin (X1) adalah 1,812 dan untuk variabel motivasi kerja (X2) juga 1,812 yang keduanya kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

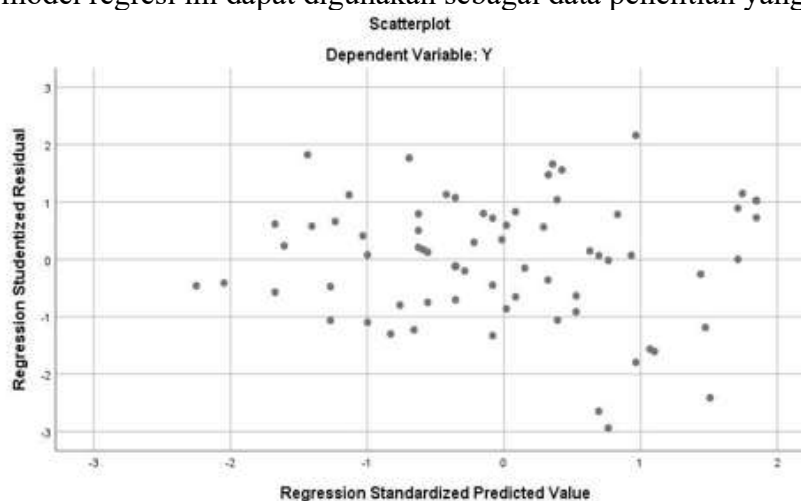
c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16
Pengujian Heteroskedastisitas dengan Rank Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,238	2,194		-1,020	,311
X1	-,012	,051	-,034	-,229	,819
X2	,102	,048	,312	2,127	,057

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16 uji heteroskedastisitas dengan metode Rank Glejser Test pada variabel disiplin (X1) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,819 dan pada variabel motivasi kerja (X2) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,057. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada data ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi ini dapat digunakan sebagai data penelitian yang valid.



Gambar 4. 3
Pengujian Heteroskedastisitas Metode Scatter Plots

Berdasarkan hasil pada Gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa titik-titik pada Scatter Plot tidak menunjukkan pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Hal ini



berarti tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak digunakan.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 19
Pengujian Autokorelasi dengan *Durbin Watson Test*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,773 ^a	,598	,587	3,457	1,866
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan Tabel 4.19 terkait hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan metode Durbin-Watson Test, diperoleh nilai DW Test sebesar 1,866. Nilai tersebut berada pada kriteria 1,550-2,460 yang berarti tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi pada penelitian ini.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 22
Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,808	3,637		4,346	,000
	X1	,282	,085	,324	3,333	,001
	X2	,422	,079	,517	5,317	,000
a. Dependent Variable: Y						

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.22, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,808 + 0,282X1 + 0,422X2$. Berdasarkan persamaan tersebut, dapat disimpulkan hal-hal berikut

- Nilai konstanta sebesar 15,808 berarti bahwa jika variabel Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak dipertimbangkan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 15,808 poin.
- Nilai koefisien Disiplin (X1) sebesar 0,282 berarti bahwa, jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X1) akan menyebabkan perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,282 poin.
- Nilai koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,422 berarti bahwa, jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X2) akan menyebabkan perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,422 poin



4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 24
Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin	Kinerja Karyawan
Disiplin	Pearson Correlation	1	,671**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,671**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,671. Nilai tersebut berada pada skala interval 0,600 – 0,799, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 25
Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,734**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,734**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,734. Nilai tersebut berada pada skala interval 0,600 – 0,799, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 28
Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,598	,587	3,457

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28, diperoleh nilai determinasi sebesar 0,587. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 58,7%, sementara sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini



6. Uji hipotesis

Tabel 4. 29
Pengujian Hipotesis Secara Parsial Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22,317	3,979		,000
	X1	,584	,073	,671	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji t parsial untuk variabel Disiplin (X₁) menunjukkan nilai thitung 7,985 > ttabel 1.990. Hal ini juga didukung oleh nilai p-value < Sig. 0,050 (0,000 < 0,050) yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji t ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Disiplin (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV Butik Ceria.

Tabel 4. 29
Pengujian Hipotesis Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21,505	3,413		,000
	X2	,599	,063	,734	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.30, hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan nilai thitung 9,559 > ttabel 1,990. Hal ini juga didukung oleh nilai p-value < Sig. 0,050 (0,000 < 0,050) yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji t ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV Butik Ceria.

Tabel 4. 30
Pengujian Hipotesis Secara Simultan Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	1365,941	2	682,970	,000 ^b
	Residual	920,047	77	11,949	
	Total	2285,988	79		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tabel 4.31, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (57,159 > 3,12). Hal ini juga didukung oleh p-value < Sig. 0,050 (0,000 < 0,050) yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji f ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dari Disiplin (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV Butik Ceria.

KESIMPULAN

1. Disiplin (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan hasil persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $Y = 22,317 + 0,584X_1$. Selain itu, koefisien korelasi sebesar 0,671 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel, karena



berada dalam rentang skala interval 0,600 - 0,799. Koefisien determinasi sebesar 0,443 mengindikasikan bahwa variabel Disiplin (X_1) memberikan kontribusi sebesar 44,3% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sementara 55,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t parsial juga memperkuat temuan di mana nilai thitung 7,985 > ttabel 1.990. Hal ini juga didukung oleh nilai p-value < Sig. 0,050 (0,000 < 0,050) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji t ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV Butik Ceria

2. Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan hasil persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $Y = 21,505 + 0,599X_2$. Selain itu, Koefisien determinasi sebesar 0,587 mengindikasikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 53,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sementara 46,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t parsial juga memperkuat temuan di mana nilai thitung 9,559 > ttabel 1.990. Hal ini juga didukung oleh nilai p-value < Sig. 0,050 (0,000 < 0,050) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji t ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV Butik Ceria.
3. Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan hasil persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $Y = 15,808 + 0,282X_1 + 0,422X_2$. Selain itu, koefisien determinasi sebesar 0,587 mengindikasikan bahwa variabel Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 58,7% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sementara 41,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t parsial juga memperkuat temuan di mana nilai Fhitung > Ftabel (57,159 > 3,12). Hal ini juga didukung oleh p-value < Sig. 0,050 (0,000 < 0,050) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji f ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dari Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV Butik Ceria.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M., & Lismiatun, L. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Provinces Group Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 11-18.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori Dan Aplikasi*. AE Publishing. Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator*. Riau: Zanafafa Publishing.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafafa Publishing. Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Aldy, Purnomo. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Wade Group.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulia, M., & Febrianti, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Nusantara Gemilang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(1), 67-74.
<https://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/KESATUAN/article/view/4836>
- Azmiah, I., & Hermawati, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Depok. *AMANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 10-18.



- Bintoro, and Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bistak, Sirait. (2008). "Pengaruh Disiplin Belajar Lingkungan Keluarga Dan Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa." *Oreniffmilano*. Retrieved November 22, 2024 (<http://oreniffmilano.wordpress.com/2009/04/03/>).
- Effriyanti, E., Rahma Maulidia, Eko Sudarmanto, Citra Puspa Permata, Ibnu Aswat, Afridayani, Sri Rahayu, & Yuliana. (2024). Pengenalan Dasar Akuntansi dan Legalitas Usaha EMKM guna Perluasan Segmen Pasar bagi Pelaku UMKM di Desa Pagedangan. *Jurnal Abdi Masyarakat Nusantara*, 2 (1), 9– 14.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Erik, ER, & Lismiatun, L. (2024). PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TALKINDO SELAKASA ANUGERAHTANGERANG SELATAN (DEPARTEMEN LOGISTIK). *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1 (2), 122-130.
- Fauziyah, S., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lucky Indah Keramik Kota Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 505-515.
- Fikri, A., & Lismiatun. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Champ Resto Indonesia Tbk Cabang Kota Depok (Jawa Barat)*. *Jurnal Teknobis: Teknologi, Bisnis dan Pendidikan*, 1(6), 476–483. <https://jurnalmahasiswa.com/index.php/teknobis>
- Gani, I., and S. Amalia. (2018). *Alat Analisis Data*. Andi Offset.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi Dan Manajemen*. 1st ed. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hidayat, R., & Sari, A. D. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Parongpong Kabupaten Bandung Barat*. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(8), 2354–2365. <https://www.nusantarajournal.com/index.php/jurnalesh/article/view/278>
- Kaswan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, and Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazara, DJ, & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2 (6), 22-30.
- Priansa, D. J. (2017). *Prilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.



- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai Spss, Pengolahan Data & Analisis Data*. Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Ramdan, T., and M. A. Sufyani. (2019). "Pengaruh Intellectual Capital, Kebijakan Dividen Dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Jasa Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2017)." Doctoral dissertation, Unpas.
- Rivai, Veithzal, and Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Riyanto, Slamet, and Aglis Andhita Hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajmen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Sleman: CV. Budi Utama.
- Said, M. S., & Mapparenta, M. N. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 9(3), 212-219.
- Samsudin. (2010). "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan."
- Sarinah, and Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Siswanto. (2007). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., and E. Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Suryani, Ni Kadek, and John Foeh. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media. Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahjosumidjo. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, S., & Effriyanti, E. (2019). Pengaruh penerapan IFRS, upaya audit, dan kompleksitas operasi perusahaan terhadap audit delay. *Akuntabilitas* , 13 (1), 33-48.