

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BAROKAH MOTOR SAMARINDA

Frendika Ilham Rusdy¹, LCA Robin Jonathan², Astrid Napita Sitorus³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : rendidjokam55@gmail.com

Keywords:

*Work Motivation, Work Discipline,
Employee Performance*

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out and analyze the influence of work motivation and work discipline on the performance of CV Barokah Samarinda employees and to find out and analyze the influence of work motivation and work discipline together on the performance of CV Barokah Motor Samarinda employees.

The theoretical basis of this research consists of human resource management, work motivation, work discipline, and employee performance. Primary data collection techniques. Primary data in this study were obtained from questionnaires filled out by respondents directly and interviews conducted by researchers.

The results of this study show that work motivation obtained a partial test value (t-test) on work motivation is $t_{count} < t_{table}$ ($5.574 < 2.030$), meaning that the indicators on work motivation have a significant effect on the performance of CV Barokah Motor Samarinda employees. Work discipline obtained a partial test score (t-test) in work discipline was $t_{count} > t_{table}$ ($1,618 > 2,030$), meaning that the indicators in work discipline did not have a significant effect on employee performance of CV Barokah Motor Samarinda. A calculation value of 21,035 was obtained with a significance of 0.000. Because the significance value is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). This means that work motivation and work discipline together have a significant effect on the performance of CV Barokah Motor Samarinda employees.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan fokus dan landasan kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam berbagai aktivitas perusahaan. Walaupun sarana, prasarana dan sumber daya yang dimiliki banyak, namun kegiatan perusahaan tidak akan berjalan lancar tanpa dukungan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi kunci utama yang harus diperhatikan dalam

segala kebutuhan. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Suatu perusahaan akan mampu tumbuh dan bertahan dalam lingkungan yang kompetitif jika didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Pengertian manajemen sumber daya manusia, menurut Kasmir (2016:25): Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Fungsi manajemen sumber daya manusia, Amirullah (2015:8) : “Fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien”.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dan bekerja efektif dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pengertian Motivasi Kerja, menurut Robbins (2016:201) : “Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Motivasi kerja menjadi penting karena individu memiliki berbagai macam alasan dan tujuan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa atau mudah menyerah ketika mengalami kegagalan.

Tujuan motivasi kerja, menurut Farida & Hartono (2016:26) : Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Faktor – faktor motivasi kerja, menurut Fahmi (2017:100) : Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti dan faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis. Pengertian Disiplin Kerja, menurut Sinambela (2016:335) : Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Seorang karyawan yang di dalam hatinya memiliki rasa disiplin akan terdorong untuk melakukan suatu perbuatan yang sesuai norma- norma yang berlaku. Karyawan yang tidak memiliki rasa disiplin akan sering terlambat datang ke tempat kerja, menyelesaikan tugas dengan kualitas tidak baik atau tidak tepat waktu, sering absen tanpa alasan jelas, kurangnya tanggung jawab terhadap

pekerjaan, dan mengabaikan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.

Tujuan disiplin kerja, menurut Wijaya (2017:315) : Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.

Faktor – faktor disiplin kerja, menurut Sedarmayanti (2017:195) : Keteladanan pemimpin, Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin, serta menjadi panutan bagi bawahannya agar disiplin kerja bawahan meningkat. Pimpinan tidak bisa seenaknya sendiri tidak disiplin lalu menuntut bawahannya disiplin dan balas jasa, pemberian kompensasi/balas jasa yang memadai, layak, adil dan kompetitif akan mendorong disiplin kerja karyawan. Mereka akan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin agar mendapatkan imbalan sesuai harapannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Pengertian Kinerja Karyawan, menurut Simamora (2015:339) : “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan”. Dengan memahami faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkannya, perusahaan dapat mencapai tujuannya dan meningkatkan daya saingnya. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik. Meskipun kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut sangat baik, tetapi tidak memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi maka hasil dari kinerja karyawan tersebut tidak akan mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar mereka bekerja lebih keras dan lebih cerdas serta karyawan juga harus memiliki disiplin kerja yang tinggi agar mereka mengikuti aturan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga hasil kerja karyawan akan meningkat.

Indikator motivasi kerja, menurut Miner dalam Edison (2017:192) : Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan, kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif atau jam kerja hilang, kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

CV Barokah Motor merupakan salah satu Showroom mobil *second* di kota Samarinda. Didirikan pada tahun 2007, saat ini CV Barokah Motor Samarinda memiliki 35 karyawan tetap dengan beragam posisi. Mulai dari sales, mekanik, kasir dan surveyor.

Sebagai showroom jasa penjualan, CV Barokah Motor Samarinda sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk memastikan kepuasan pelanggan dan mempertahankan reputasi. Namun, berdasarkan evaluasi manajemen terakhir diketahui bahwa kinerja sebagian karyawan dinilai masih belum maksimal. Beberapa masalah kinerja yang teridentifikasi antara lain keluhan pelanggan terkait sikap karyawan. Jika masalah ini dibiarkan, tentu akan berdampak buruk bagi CV Barokah Motor Samarinda. Permasalahan kinerja ini disebabkan oleh rendahnya motivasi dan disiplin kerja sebagian karyawan. Motivasi kerja rendah dapat membuat karyawan malas dan kurang bersemangat mencapai target. Hal ini cenderung mendorong rendahnya kinerja, demikian pula dengan rendahnya disiplin kerja cenderung mendorong rendahnya kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Manajemen CV Barokah Motor Samarinda memberikan motivasi kerja kepada karyawannya agar para karyawan lebih meningkat lagi didalam produktivitasnya misalkan dengan memberikan bonus dan insentif.

Manajemen sering memberikan bonus dan insentif kepada karyawan yang mencapai target tertentu dalam penjualan atau kinerja sesuai waktu. Ini bisa menjadi cara yang efektif untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras.

Karyawan yang berhasil menjual mobil sesuai target ataupun melebihi target penjualan akan diberikan bonus lebih oleh pihak manajemen seperti hadiah, liburan atau perjalanan, merchandise elektronik, asuransi kesehatan. Hal ini agar karyawan lebih bersemangat lagi didalam melayani dan menjual unit mobil.

Karyawan di CV Barokah Motor Samarinda yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menunjukkan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan, melakukan tugas dengan cermat, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Di lingkungan bisnis seperti CV Barokah Motor Samarinda, kerjasama dalam tim juga merupakan bagian penting dari disiplin kerja. Karyawan diharapkan untuk bekerja sama dengan rekan kerja mereka, berbagi informasi, dan saling mendukung untuk mencapai tujuan.

Karyawan CV Barokah Motor Samarinda, ketika bekerja dimulai pukul 09.00 WITA sampai dengan pukul 16.00 WITA sesuai dengan prosedur waktu pihak manajemen. Ketika waktu shalat tiba karyawan diusahakan bisa mengerjakan shalat berjamaah, selain itu karyawan juga selalu rutin membersihkan mobil yang terkena debu dan mencuci mobil secara berkala.

Ketidakdisiplinan kerja karyawan sering membuat CV Barokah Motor Samarinda mengalami kerugian seperti sering absen tanpa alasan yang jelas atau melebihi jumlah cuti yang diperbolehkan. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas tim dan menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja. Makin disiplin kerja karyawan, makin baik kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Barokah Motor Samarinda”

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan ruang lingkup data yang diperlukan untuk mengukur variabel – variabel yang diteliti dan sebagai bahan pertimbangan dalam menguji dugaan sementara atas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penulisan ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Motivasi (X_1) merupakan semangat yang timbul dari dalam diri pekerja yang mendorong, mengarahkan, dan memberikan gairah kepada pekerja kearah pencapaian tujuan organisasi, atau dengan kata lain motivasi adalah kemauan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja.

Disiplin (X_2) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya oleh unit kerjanya.

Kinerja (Y) adalah suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Rincian Data Yang diperlukan

Perincian data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah mengenai data yang akan digunakan dalam penelitian :

1. Data tentang gambaran umum CV Barokah Motor Samarinda.
2. Data jumlah karyawan CV Barokah Motor Samarinda.
3. Data hasil jawaban responden mengenai motivasi dan disiplin kerja pada Karyawan CV Barokah Motor Samarinda

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data adalah data primer yaitu merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung dan observasi yang dilakukan oleh peneliti. Kuesioner, kuesioner adalah salah satu alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada sampel untuk kemudian diisi sesuai dengan pengetahuannya. Dalam penelitian ini pembagian kuesioner dilakukan dengan cara diberikan secara langsung kepada responden, selanjutnya jawaban responden akan diberi skor dan diolah dengan menggunakan skala *likert*. Penelitian lapangan (*Field Work Research*) yaitu, penelitian yang dilakukan secara langsung ke Masyarakat untuk mendapatkan data primer melalui penyebaran kuesioner pada karyawan Scarlett Whitening di Kota Samarinda. Penelitian Pustaka (*Library Research*) pengumpulan data sekunder melalui dokumen-dokumen perusahaan, *website* dan informasi yang dilakukan dari sumber yang berkaitan dengan objek atau masalah yang diteliti

Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keutuhan objek yang menurut peneliti memiliki karakteristik khusus yang dipahami dan diambil keputusannya.

Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena kurang dari 100 populasi, maka dari itu sampel yang diambil adalah seluruh karyawan dari CV Barokah Motor Samarinda yang berjumlah 35 orang.

Alat Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian dan uji asumsi klasik

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif dan negatif. Variabel ini bersifat terukur (Kuantitatif), maka penggunaan regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja karyawan

a = Bilangan konstan atau nilai tetap

X 1	= Variabel motivasi kerja
X 2	= Variabel disiplin kerja
b ₁ b ₂	= Koefesien regresi variabel independen
e	= <i>Standart error</i>

Uji t (Uji Partial)

Pengujian secara partial digunakan untuk menguji apakah setiap koefisiensi regresi bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. (Ghozali, 2018:98).

Kriteria Pengujian :

H₀ : B₁ = 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang berarti antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a : B₁ ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang berarti antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tstatistik > Ttabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Tstatistik < Ttabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Uji F (Simultan)

Uji f pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat ataukah tidak. (Ghozali, 2018:177).

Kriteria Pengujian :

H : b₁ = b₂ = 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang berarti secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H : b₁ ≠ b₂ ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang berarti secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Fstatistik > Ftabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Fstatistik < Ftabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui instrument atau item-item valid atau tidak dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (df= N – 2), jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 responden sehingga diperoleh nilai r tabel (df= 35 – 2 = 33 = 0,333) yang diperoleh dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5%.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel (X1)	R hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,909	0,3338	Valid
X1.2	0,688	0,3338	Valid
X1.3	0,713	0,3338	Valid
X1.4	0,909	0,3338	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel (X2)	R hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,700	0,3338	Valid
X2.2	0,867	0,3338	Valid
X2.3	0,788	0,3338	Valid
X2.4	0,685	0,3338	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel (X2)	R hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,791	0,3338	Valid
Y.2	0,776	0,3338	Valid
Y.3	0,795	0,3338	Valid
Y.4	0,783	0,3338	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan item-item pernyataan variabel memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reabilitas

Uji realibilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Suatu kuesioner dikatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4 Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai sig	Keterangan
X1	0,826	0,70	Realibel
X2	0,762	0,70	Realibel
Y	0,783	0,70	Realibel

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada variabel motivasi kerja $> 0,70$, disiplin kerja $> 0,70$, dan kinerja karyawan $> 0,70$ sehingga seluruh pernyataan variabel dinyatakan realibel.

3. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya dibawah kurva normal atau tidak. Distribusi normal adalah distribusi yang bentuknya seperti lonceng dan simetris.

Tabel 5 Uji Normalitas

N	35
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,150

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan nilai *Kolmogotov-smirnov* pada nilai asymp.Sig (2-tailed) sebesar

0,150 yang berarti nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pada uji normalitas ini dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dinyatakan terdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang linear secara signifikan atau tidak, hubungan linear dapat bersifat positif (searah) ataupun negatif (tidak searah).

Tabel 6 Uji Linearitas

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.041 ^a	0.002	-.061	.49134188

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 6 Diperoleh $R^2 = 0,002$, $X_h^2 = 35 \times 0,002 = 0,07$ dan $X_t^2 = 49,802$. Dengan demikian nilai $X_h^2 (0,07) < \text{nilai } X_t^2 = 49,802$. Dapat dikatakan model regresi adalah linier.

3) Uji Multikolonearitas

Uji multikolonearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (*independen*). Dilakukan dengan cara melihat nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis model regresi. Jika nilai $VIF < 10$ dan Tolerance value $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolonearitas dalam model regresi.

Tabel 7 Uji Multikolonearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,921	1,086
Disiplin Kerja	0,921	1,086

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi.

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig
Motivasi Kerja	0,126
Disiplin Kerja	0,264

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih dari 0,05, dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

5) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat korelasi antara suatu periode t dengan periode $t-1$ (sebelumnya). Secara sederhana, analisis regresi terdiri dari menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga tidak boleh ada korelasi antara pengamatan dan data observasi sebelumnya.

Tabel 9 Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2,007

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 5.9 menunjukkan bahwa didapat nilai Durbin-Watson yang dihasilkan dari model regresi adalah sebesar 2,007. Sedangkan dari tabel Durbin-Watson dengan nilai signifikansi 0,05 dan jumlah (n) = 35, serta k = 3 diperoleh nilai dl sebesar 1,2833 dan du sebesar 1,6528. Nilai 4-dl = 2,7164 dan 4-du = 2,3472. Karena nilai DW terletak diantara du dan (4-du), maka tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.193	2.355		.507	.616
	Motivasi Kerja	.720	.129	.675	5.575	.000
	Disiplin Kerja	.210	.130	.196	1.618	.115
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 5.10 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dari variabel motivasi kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

$$Y = 0,675 (X_1) + 0,196 (X_2) + e$$

1. Pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,675 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,196 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja bukanlah faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan suatu pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan < 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi hasil hitung > 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11 Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Motivasi Kerja	5,574	2,030	0,000
Disiplin Kerja	1,618	2,030	0,115

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 11 maka diperoleh nilai t_{hitung} yang kemudian akan dijelaskan hubungan antara variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut terlihat dari nilai sig X_1 $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(a/2 ; n - k - 1) = t(0,05/2 ; 35 - 2 - 1) = (0,025 ; 35) = 2,03011$ sedangkan t_{hitung} sebesar 5,575 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,574 > 2,030$) maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

b. Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut terlihat dari nilai sig X_2 $0,115 > 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(a/2 ; n - k - 1) = t(0,05/2 ; 35 - 2 - 1) = (0,025 ; 35) = 2,03011$ sedangkan t_{hitung} sebesar 1,618 yang berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,618 < 2,030$) maka H_2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ditolak.

6. Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Uji dilakukan dengan membandingkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka model yang dirumuskan sudah tepat artinya model regresi sudah tepat berpengaruh secara bersama-sama. Dengan melihat nilai $f_{tabel} = f(k ; n - k)$, $f = (2 ; 35)$ maka nilai $f_{tabel} =$ dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil analisis data menggunakan alat bantu SPSS, sebagai berikut:

Tabel 12 Uji f

Model	f hitung	f tabel	Sig
Regression	21.035	3,27	0,000

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 12 dapat dilihat f_{hitung} sebesar 21.035 dengan nilai f_{tabel} adalah 3,27 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi. Hasil analisis data menggunakan alat bantu SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi

R	R Square
0,754	0,568

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 13 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,568 yang artinya 56,8% proporsi perubahan variabel kinerja karyawan ditentukan oleh faktor motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan

pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Barokah Motor Samarinda sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Barokah Motor Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,618 < 2,030 t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,00 < 0,05$). Pengaruh ini dapat diperkuat oleh beberapa kondisi seperti karyawan CV Barokah Motor Samarinda yang selalu berusaha untuk bekerja dengan teliti, bekerja dengan baik, dan penuh tanggung jawab, serta berusaha agar selalu tepat waktu dalam bekerja. Oleh karena itu, jika motivasi kerja terus ditingkatkan dan diterapkan akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan CV Barokah Motor Samarinda, dan akhirnya hipotesis pertama (H_1) dapat diterima.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni (2019), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Barokah Motor Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,574 > 2,030 t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,115 ($0,115 > 0,05$). Hasil penelitian ini dapat dilihat dari beberapa kondisi seperti karyawan CV Barokah Motor Samarinda yang tidak selalu perlu pengawasan saat bekerja, pengawasan kedatangan kerja dan serta tidak membutuhkan kekuasaan dan rasa aman terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, jika pemberian disiplin kerja seperti memberikan pengawasan kerja dan pengawasan kedatangan karyawan waktu maka tidak akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan CV Barokah Motor Samarinda, dan akhirnya hipotesis kedua (H_2) ditolak.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elfrida Fitriana dan Mauli Siagan (2020), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Hosindo Sejahtera.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Barokah Motor Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai f_{hitung} sebesar $21,035 > 3,14 t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,00 < 0,05$). Pengaruh ini dapat diperkuat oleh beberapa kondisi seperti karyawan CV Barokah Motor Samarinda yang semangat dalam bekerja, karyawan yang rata-rata sudah memiliki anak sehingga mempunyai motivasi lebih, serta kemampuan atau keahlian dari karyawan yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, jika motivasi kerja dan disiplin kerja ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan CV Barokah Motor Samarinda pun akan meningkat, sehingga hipotesis ketiga (H_3) dapat diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikolas Denis Andrian, Iskandar Ali Alam dan Hendri Dunan (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Barokah Motor Samarinda, dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Barokah Motor Samarinda. Disiplin kerja tidak berperan penting terhadap kinerja karyawan, yaitu untuk menciptakan keteraturan lingkungan kerja dan menjaga perilaku karyawan agar sesuai dengan peraturan, budaya atau nilai yang telah ditetapkan showroom, disiplin kerja tidak berdampak positif pada peningkatan kinerja, karena kompleksnya sifat pekerjaan. Maka dari itu disiplin kerja harus dilakukan dengan tepat dan baik oleh showroom.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Barokah Motor Samarinda. Motivasi kerja selalu berperan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan, dalam pemberian motivasi kerja seperti memberikan penghargaan, kondisi kerja yang nyaman, dan rasa aman pada karyawan CV Barokah Motor Samarinda berdampak positif pada peningkatan kinerja.
3. Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Barokah Motor Samarinda.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini, maka dapat disarankan:

1. Bagi perusahaan
Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan pihak perusahaan CV Barokah Motor Samarinda dapat lebih memperhatikan dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja, serta agar lebih meningkatkan lagi motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan dengan cara memberikan bonus atas pekerjaan yang telah dihasilkannya, mengawasi dan mengarahkan karyawan agar selalu bersemangat dalam bekerja, meningkatkan kehadiran karyawan, meningkatkan ketaatan pada aturan-aturan perusahaan, meningkatkan kesadaran bekerja, serta meningkatkan tanggung jawab atas pekerjaannya.
2. Bagi Peneliti
Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian tidak hanya menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kinerja karyawan CV Barokah Motor Samarinda.

REFERENCES

- Arianto, D. A. 2020. Motivasi Kerja: Kunci Kesuksesan Karyawan. Cetakan kesatu. Jakarta: Penerbit Andi.
- Bintoro. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan kesatu. Yogyakarta: Gava Media.

- Fahmi. 2019. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Cetakan ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Pace, R. W. 2013. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Cetakan kedelapan. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. 2019. *Perilaku Organisasi*. Edisi ketujuhbelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H. B. 2022. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Cetakan keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2017. *Perilaku dalam Organisasi* Cetakan ketiga. Depok: PT Rajagrafindo Persada.