
Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya

Nurul Nurrohmah Ainul Yakin¹, Rita Tri Yusnita², Arga Sutrisna³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: nurulnurohmah003@gmail.com¹

Article History:

Received: 18 Agustus 2022

Revised: 28 Agustus 2022

Accepted: 29 Agustus 2022

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstract: *This research was conducted with the aim of knowing the effect of motivation and work discipline on employee performance at CV. Tasikmalaya Cell Warehouse. The method used in this research is the causality method with a quantitative approach. Data collection techniques were obtained directly through questionnaires distributed to 94 respondents who were employees of CV. Tasikmalaya Cell Warehouse. The data analysis tool used in this research is path analysis. Based on the results of the study, it can be seen that: (1) Motivation has a positive and significant effect on Work Discipline on CV. Cell Warehouse in Tasikmalaya; (2) Motivation directly has a positive but not significant effect on Employee Performance on CV. Cell Warehouse in Tasikmalaya; (3) Work Discipline directly has a positive and significant effect on Employee Performance on CV. Cell Warehouse in Tasikmalaya; (4) Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance through Work Discipline on CV. Tasikmalaya Cell Warehouse.*

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan bisnis saat ini dan yang akan datang, sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan. Perusahaan perlu memiliki orang-orang berkualitas agar menjadi kekuatan bagi mereka untuk dapat bersaing dalam lingkungan yang semakin dinamis. Sebuah perusahaan tidak dapat bekerja dan berjalan tanpa adanya karyawan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia, sehingga perhatian utama perusahaan adalah karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya tersebut dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

CV. Gudang Cell merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor dan pengadaan barang yang menjual berbagai macam smartphone, aksesoris, dan juga elektronik lainnya. CV. Gudang Cell berdiri sejak tahun 1996 dan kini sudah mengalami banyak perkembangan mulai dari omset penjualan hingga jumlah karyawan yang dimiliki.

Sukses tidaknya karyawan dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Dalam kinerja masing-masing karyawan tidak akan lepas dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut

dan tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Willy Jermias A, 2019).

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Menurut Afandi (2018:23) : Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) : Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2018:84) : Kinerja merupakan pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas. Menurut Sugiyono (2018:8) : Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sugiyono (2016:35) : Metode kausalitas adalah hubungan sebab dan akibat yang mana variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen (terikat).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Setelah peneliti memperoleh data yang diperlukan, maka data tersebut akan dianalisis dan diinterpretasikan. Uji validitas ini menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur ini mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan rumus korelasi *Product Moment*. Berikut ini merupakan hasil Uji Validitas :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel (X ₁) Motivasi				
Pernyataan	r _{hitung}	Perbandingan	r _{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,328	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{1.2}	0,574	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{1.3}	0,638	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{1.4}	0,409	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{1.5}	0,493	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{1.6}	0,499	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{1.7}	0,402	Lebih Besar	0,2028	Valid

X _{1.8}	0,251	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{1.9}	0,523	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{1.10}	0,556	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{1.11}	0,406	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{1.12}	0,307	Lebih Besar	0,2028	Valid
Variabel (X₂) Disiplin Kerja				
Pernyataan	r_{hitung}	Perbandingan	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,256	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{2.2}	0,288	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{2.3}	0,337	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{2.4}	0,355	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{2.5}	0,240	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{2.6}	0,321	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{2.7}	0,361	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{2.8}	0,523	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{2.9}	0,460	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{2.10}	0,405	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{2.11}	0,409	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{2.12}	0,423	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{2.13}	0,315	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{2.14}	0,515	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{2.15}	0,485	Lebih Besar	0,2028	Valid
X _{2.16}	0,380	Lebih Besar	0,2028	Valid
Variabel (Y) Kinerja Karyawan				
Pernyataan	r_{hitung}	Perbandingan	r_{tabel}	Keterangan
Y _{.1}	0,496	Lebih Besar	0,2028	Valid
Y _{.2}	0,356	Lebih Besar	0,2028	Valid
Y _{.3}	0,494	Lebih Besar	0,2028	Valid
Y _{.4}	0,413	Lebih Besar	0,2028	Valid
Y _{.5}	0,321	Lebih Besar	0,2028	Valid
Y _{.6}	0,522	Lebih Besar	0,2028	Valid
Y _{.7}	0,526	Lebih Besar	0,2028	Valid
Y _{.8}	0,502	Lebih Besar	0,2028	Valid
Y _{.9}	0,426	Lebih Besar	0,2028	Valid
Y _{.10}	0,412	Lebih Besar	0,2028	Valid
Y _{.11}	0,343	Lebih Besar	0,2028	Valid
Y _{.12}	0,365	Lebih Besar	0,2028	Valid

Sumber : Data dari hasil penelitian yang diolah peneliti (2022)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berfungsi untuk menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini juga menunjukkan sejauhmana instrumen penelitian itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.642	12

Pada Tabel 2 dapat diketahui hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,642. Jika dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitasnya 0,60 maka nilai 0,642 lebih besar (>) dari 0,60, artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk diajukan ketahap penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.605	16

Pada Tabel 3 dapat diketahui hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,605. Jika dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitasnya 0,60 maka nilai 0,605 lebih besar (>) dari 0,60, artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk diajukan ketahap penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.603	12

Pada Tabel 4 dapat diketahui hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,603. Jika dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitasnya 0,60 maka nilai 0,603 lebih besar (>) dari 0,60, artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk diajukan ketahap penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25, besar keeratan hubungan antara Motivasi (X₁) dengan Disiplin Kerja (X₂) diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,501 yang menunjukkan korelasi antara kedua variabel tersebut kuat. Dengan demikian, Disiplin Kerja (X₂) dipengaruhi oleh Motivasi (X₁) dengan koefisien determinasi sebesar 0,251 atau sebesar 25,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi disiplin kerja pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya sebesar 25,1%.

Untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh tersebut maka dilakukan pengujian hipotesis antara Motivasi (X₁) terhadap Disiplin Kerja (X₂) dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan Ho, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, diperoleh t_{hitung} sebesar 5,555 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5% maka nilai t_{tabel} 1.66177 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau dapat dilihat dari nilai sig 0,00 yang ternyata lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka tolak Ho atau terima Ha, dengan kata lain Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi menjadi faktor penentu bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan Disiplin Kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, besar keeratan hubungan antara Motivasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) sebesar 0,156 yang menunjukkan korelasi antara kedua variabel tersebut sedang. Dengan demikian, Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X_1) sebesar $[(0,156)^2 \times 100\%]$ atau sebesar 2,434%. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya sebesar 2,434%.

Untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh tersebut maka dilakukan pengujian hipotesis antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penerimaan H_0 , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, diperoleh t_{hitung} sebesar 1,477 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5% maka nilai t_{tabel} 1.66177 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau dapat dilihat dari nilai sig 0,143 yang ternyata lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka tolak H_a atau terima H_0 , dengan kata lain Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi belum menjadi faktor penentu bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25 (lampiran 5, hal 136), besar keeratan hubungan antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) sebesar 0,388 yang menunjukkan korelasi antara kedua variabel tersebut kuat. Dengan demikian, Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X_2) sebesar $[(0,388)^2 \times 100\%]$ atau sebesar 15,05%. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya sebesar 15,05%.

Untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh tersebut maka dilakukan pengujian hipotesis antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, diperoleh t_{hitung} sebesar 3,666 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5% maka nilai t_{tabel} 1.66177 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau dapat dilihat dari nilai sig 0,00 yang ternyata lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka tolak H_0 atau terima H_a , dengan kata lain Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja menjadi faktor penentu bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya

Untuk mengetahui dan menentukan tingkat signifikan pengaruh tidak langsung dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja, dilakukan Uji Sobel. Hasil perhitungan uji sobel didapatkan nilai Z sebesar 3,20628225 yang mana lebih besar dari 1,96 dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Maka membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja bersifat berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, Disiplin Kerja mampu memediasi hubungan atau pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan karena perusahaan ini sudah menerapkan peraturan dan hukuman yang sesuai dengan SOP perusahaan misalnya jam kerja dibagi menjadi 3 shift yaitu di mulai dari pukul 09.00, pukul 11.00 dan pukul 13.00 atau hitungan kerjanya selama 8 jam dan selain itu karyawan yang melakukan absensi 3 kali kesiangannya atau terlambat maka akan di potong gaji oleh atasan sedangkan apabila lebih dari 3 kali maka atasan akan melakukan PHK dengan memberikan Surat Peringatan 1,2 dan 3.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya. Motivasi termasuk ke dalam klasifikasi sangat tinggi, sedangkan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan termasuk ke dalam klasifikasi tinggi.
2. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya secara positif dan signifikan.
3. Terdapat pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya secara positif namun tidak signifikan.
4. Terdapat pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya secara positif dan signifikan.
5. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya.

DAFTAR REFERENSI

- Ade Muslimat dan Hariyaty Ab Wahid. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh*. Jurnal : JENIUS.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Bachtiar Arifudin Husain. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*. Jurnal Disrupsi Bisnis.
- Galih Arga Nurcahya dan Fetty Poerwita Sary. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta*. Jurnal : e-Proceeding of Management.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ke Tujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ivalaina Astarina. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba*. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.