

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL WARNA INDAH SPECIALIST LAS DAN CAT MOBIL KEDIRI

Kristiantoro Priyo Widodo, Udik Jatmiko, Suseno Hendratmoko
Universitas Islam Kediri
Kristiantoropriyo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Warna indah specialist las dan cat mobil Kediri. Adapun variabel penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, studi pustaka dan kuesioner. Sedangkan analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t dan uji f dan koefisien determinasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan pertimbangan seluruh karyawan Bengkel Warna indah specialist las dan cat mobil Kediri berjumlah 31 orang berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan.

Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS 25.0 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan hasil (1) secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_{01} ditolak. (2) secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_2 diterima dan H_{02} ditolak. (3) secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the workshop of the beautiful color welding specialist and car paint in Kediri. The variables of this study are Work Motivation (X_1), Work Discipline (X_2), and Employee Performance (Y). This study used a quantitative method using data collection techniques in the form of interviews, observation, literature and questionnaires. While the analysis used is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, t test

and f test and the coefficient of determination. Sampling in this study used purposive sampling with the consideration that all employees of the Beautiful Color Workshop, welding specialists and Kediri car paint, totaled 31 people based on the results of the research conducted.

The results of this study used the SPSS 25.0 program using a significant level of 5% or 0.05 with the results (1) partially work motivation has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.039 < 0.05$ which means H_1 is accepted and H_{01} is rejected. (2) partially work discipline has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$, which means H_2 is accepted and H_{02} is rejected. (3) simultaneously work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$, which means H_{a3} is accepted and H_{03} is rejected

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

Pendahuluan

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dengan kondisi masyarakat sekarang ini seringkali ditemukan permasalahan yang menyebabkan banyaknya suatu organisasi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurangnya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi (Simanjuntak, 2016). Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya suatu instansi pemerintahan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia (Moenir, 2015). Setiap instansi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai (Simanjuntak, 2016). Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja yang dapat dikenal dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam sebuah pekerjaan (Simmamora, 2014). Kinerja karyawan berbasis pada prestasi kerja secara riil sebagai salah satu indikator terselenggaranya sistem tata kelola instansi yang bersih. Kinerja karyawan juga dapat terwujud adanya Instansi yang bertanggung jawab kepada seluruh pemangku kepentingan, melaksanakan pembangunan berkelanjutan dalam menjalankan aspek - aspek fungsional secara efisien dan efektif (Mangkuprawira dan Hubeis, 2014). Kinerja karyawan juga disebut

sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan kontribusi yang baik untuk instansni dan memberikan pelayanan yang baik pula untuk masyarakat. Kinerja karyawan memiliki beberapa faktor untuk memunculkan adanya kinerja karyawan salah satunya yaitu adanya motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Menurut Suwatno (2011, p. 171), motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan atau keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Adanya motivasi yang baik dan tepat bagi pegawai akan sangat berguna untuk membangun kesadaran akan pentingnya kerja yang optimal, disiplin dan profesional. Jika dilihat dari segi motivasi eksternal yang karyawan dapatkan, mereka kurang mendapatkan motivasi yang baik dari atasan ataupun partner kerjanya. Kurangnya motivasi tersebut menjadikan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan karyawan tersebut, untuk mengatasi hal tersebut perlu dilakukan pemberian motivasi kepada karyawan sehingga akan lebih termotivasi untuk dapat bekerja lebih disiplin dan bekerja lebih profesional. Namun tidak hanya dengan motivasi yang baik saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, tingkat disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin sendiri merupakan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Fanthoni, 2016). Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Disiplin juga disebut sebagai sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggungjawab akan tugas masing-

masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya, hal ini dapat menjadi cerminan sebuah toko yaitu bengkel warna indah specialist las dan cat mobil. Warna indah specialist las dan cat mobil merupakan salah satu bengkel body repair yang menggunakan sistem oven di Kediri. fenomena yang terjadi bahwa masih banyak karyawan warna indah specialist las dan cat mobil yang sering datang terlambat saat bekerja sehingga mengganggu sistem operasional bengkel dan menjadi terhambat untuk melayani masyarakat, hal ini yang menjadi faktor kurangnya disiplin kerja para karyawan (Mangkunegara, 2015). Tidak hanya soal kedisiplinan pegawai dalam masuk kerja, melainkan permasalahan juga datang dari pemberian motivasi kerja. Karyawan warna indah specialist las dan cat mobil memerlukan adanya motivasi lebih dari seorang pemimpin agar tidak mengalami stres kerja. Motivasi yang nantinya didapat karyawan adalah sebuah penghargaan diri bahwasannya karyawan telah berhasil memenuhi target yang telah ditentukan, hal ini sesuai dengan indikator motivasi kerja. Karyawan yang stres karena beban kerja yang tinggi akan melakukan perencanaan dengan baik mungkin dan menggunakan waktu dengan seefektif dan seefisien mungkin agar tugas yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin dan waktu yang dimiliki dapat digunakan seefektif dan seefisien mungkin.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), bahwa metode penelitian kuantitatif 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 atau statistik, dengan tujuan untuk mengajui hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam pengaruh Kinerja karyawan di Bengkel warna indah specialist las dan cat mobil Kediri.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017) merupakan observasi di mana peneliti mengamati subyek atau obyek yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sebagai contoh peneliti harus membuat teks laporan observasi yang berisi pernyataan umum dan paragraf yang terdiri dari aspek yang dilaporkan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab

secara lisan dalam penelitian dengan bertatap muka antara pewawancara dan penjawab atau responden yang dinamakan *interview* untuk memperoleh informasi yang bersifat valid. Penelitian ini akan melakukan wawancara kepada seluruh karyawan bengkel warna indah specialist las dan cat mobil Kediri.

3. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2017), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

untuk dijawab.

4. Pustaka atau Literatur

Studi pustaka atau studi literatur berguna untuk menelaah, eksplorasi dan mengkaji berbagai literatur pustaka seperti jurnal, masalah, dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan penelitian.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika nilai signifikansi $R_{hitung} < R_{tabel}$ (0,344) maka data dinyatakan valid. Uji Validitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi (X₁)

Nomor Item	Pearson Corellation	Sig. 2 Tiled	Rtabel (N=50) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Item X ₁ ke 1	0,837	0,000	0,05	Valid
Item X ₁ ke 2	0,358	0,041	0,05	Valid
Item X ₁ ke 3	0,526	0,002	0,05	Valid
Item X ₁ ke 4	0,838	0,000	0,05	Valid
Item X ₁ ke 5	0,809	0,000	0,05	Valid
Item X ₁ ke 6	0,749	0,000	0,05	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Hasil uji validitas variabel motivasi (X₁) penelitian ini terhadap 31 responden yang didapatkan dari 8 item variabel motivasi (X₁), semuanya valid karena R_{hitung} lebih besar dari 0,344, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Nomor Item	Pearson Corellation	Sig. 2 Tiled	Rtabel (N=50) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Item X ₂ ke 1	0,838	0,000	0,05	Valid
Item X ₂ ke 2	0,784	0,000	0,05	Valid
Item X ₂ ke 3	0,672	0,000	0,05	Valid
Item X ₂ ke 4	0,839	0,000	0,05	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X₂) penelitian ini terhadap 31 responden yang didapatkan dari 4 item variabel disiplin kerja (X₂), semuanya valid karena R_{hitung} lebih besar dari 0,344, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Item	Pearson Corellation	Sig. 2 Tiled	Rtabel (N=50) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Item Y ke 1	0,841	0,000	0,05	Valid
Item Y ke 2	0,631	0,000	0,05	Valid
Item Y ke 3	0,351	0,000	0,05	Valid
Item Y ke 4	0,525	0,000	0,05	Valid
Item Y ke 5	0,401	0,000	0,05	Valid
Item Y ke 6	0,708	0,015	0,05	Valid
Item Y ke 7	0,806	0,001	0,05	Valid
Item Y ke 8	0,412	0,000	0,05	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) penelitian ini terhadap 31 responden yang didapatkan dari 8 item variabel kinerja karyawan (Y), semuanya valid karena R_{hitung} lebih besar dari 0,344, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini, memakai uji reliabilitas, kemudian membandingkan hasil pengukuran tersebut dengan pertanyaan lainnya, atau mengukur korelasi diantara jawaban dan pertanyaan pada penelitian tersebut. Apabila nilai dari *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel, hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Signifikansi	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,769	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,711	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,745	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah, 2023

Hasil dari uji reabilitas diperoleh dari 31 responden yang terdiri dari 6 item soal variabel motivasi (X_1), 4 item soal variabel disiplin kerja (X_2), dan 8 item soal kinerja karyawan (Y), dalam penelitian ini dikatakan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* (α) semuanya diatas 0,60. Hal ini berarti seluruh item pada kuesioner penelitian ini reliabel atau layak untuk digunakan analisa selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji normalitas menggunakan metode *KolmogorovSmirnov* (K-S). Data yang mempunyai distribusi normal merupakan salah satu syarat dilakukan *Parametric Test*. Untuk data yang tidak mempunyai distribusi normal tentu saja analisisnya harus menggunakan *non parametric test*. Hasil dari Uji Normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
0,155	Berdistribusi Normal

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki nilai Asymp.Sig (2-tailed) atas nilai residual sebesar 0,155. Hasil uji normalitas di dapat nilai signifikansi $0,155 > 0,05$, nilai signifikansi lebih besar sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya interkorelasi yang sempurna antara variabel bebas yang dipakai di dalam persamaan regresi, dan dengan kriteria penentuannya yaitu apabila $VIF < 10,00$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak ada masalah pada multikolinearistas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.13:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi (X ₁)	0,902	1,109
Disiplin Kerja (X ₂)	0,902	1,109

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) adalah 0,902 lebih besar daripada 0,10. Sementara nilai VIF variabel motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) adalah 1,109 < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode rank spearman. Dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan rank spearman adalah jika nilai signifikansi atau *sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Heterokedatisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,087	Tidak terjadi heteroskedastisitas.
Disiplin Kerja (X ₂)	0,139	Tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa, nilai signifikansi atau *sig. (2-tailed)* dari variabel motivasi (X₁) sebesar 0,087, yang artinya 0,087 > 0,05. Nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 0,139 yang artinya 0,139 > 0,05. Dengan kata lain nilai dari variabel motivasi kerja (X₁), dan beban kerja (X₂) nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent yang terdiri dari motivasi (X₁), disiplin kerja (X₂), terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y), dan untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat pada tabel 4.15:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,381	4,640		4,608	,000
Motivasi	0,110	0,130	0,312	3,775	,039
Disiplin Kerja	0,414	0,101	0,619	4,114	,000

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan persamaan regresi yang dapat dilihat pada nilai beta. Dengan persamaan garisnya adalah:

$$Y = 21,381 + 0,110X_1 + 0,414X_2$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut:

- 1) Besar konstanta dari persamaan regresi diatas yaitu 21,381 artinya apabila motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak mengalami kenaikan atau perubahan maka besarnya kinerja karyawan sebesar 21,381 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,110 artinya apabila motivasi (X_1) ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,110 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan antara motivasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y).
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,414 artinya apabila disiplin kerja (X_2) ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,414 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel 4.16 Dapat diketahui pengaruh antara variabel bebas (*independent*) yaitu motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) secara parsial atau individu terhadap variabel terikat (*Dependent*) yaitu kinerja karyawan (Y). Uji parsial (uji t) pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji t

No	Variabel	Nilai Sig. t	Keterangan
1	Motivasi (X_1)	$0,039 < 0,05$	Berpengaruh secara parsial
2	Disiplin Kerja (X_2)	$0,000 < 0,05$	Berpengaruh secara parsial

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui bahwa:

1. Untuk variabel motivasi ditemukan nilai $B = 0,110$ dengan dan $\text{Sig.} = 0,039$. Dikarenakan nilai Sig. Kurang dari 0,05 maka variabel X_1 motivasi kerja H_0 ditolak yaitu tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri dan H_1 diterima yaitu ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri. Yang berarti motivasi berpengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk variabel disiplin kerja ditemukan nilai $B = 0,414$ dengan dan $\text{Sig.} = 0,000$. Dikarenakan nilai Sig. Kurang dari 0,05 maka variabel X_2 disiplin kerja H_0 ditolak yaitu tidak ada pengaruh antara X_2 disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri dan H_2 diterima yaitu ada pengaruh antara X_2 disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri. Yang berarti X_2 disiplin kerja berpengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Berdasarkan tabel 4.17 Dapat diketahui pengaruh antara variabel bebas (*independent*) yaitu motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2), secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (*Dependent*) yaitu kinerja karyawan (Y). Uji simultan (uji F) pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji F

Nilai Sig. F	Keterangan
0,001 < 0,05	Berpengaruh secara simultan

Sumber: data dolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui bahwa hasil pengujian $\text{Sig.} = 0,001$. Adapun hasilnya yaitu nilai Sig. kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2), berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (*Dependent*) yaitu kinerja karyawan (Y) Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri.

3. Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,623 ^a	0,688	0,347

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan angka R^2 (r Square) sebesar 0,688 atau (68,8%). Hal ini menunjukkan bahwa besar motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 68,8%. Sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri

Berdasarkan hasil penelitian motivasi (X_1) memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian nilai signifikansi yang dihasilkan pada variabel motivasi (X_1) adalah 0,039. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi uji t variabel motivasi (X_1) $< 0,05$ yang kesimpulannya yaitu H_0 di tolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa uji parsial pada variabel motivasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis awal bahwa diduga motivasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila perusahaan memberikan motivasi secara tepat dan benar kepada karyawannya, maka hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka akan lebih semangat dalam bekerja .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan oleh Astuti dan Lesmana (2018), dengan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini karena, Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja (X_2) memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian nilai signifikansi yang dihasilkan pada variabel disiplin kerja (X_2) adalah 0,000, Hal ini menunjukkan nilai signifikansi uji t variabel disiplin kerja (X_2) $< 0,05$ yang kesimpulannya yaitu H_0 di tolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa uji parsial pada disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua (H_2) bahwa diduga disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri. Hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila perusahaan tidak memberikan disiplin kerja yang berlebihan kepada karyawan maka dapat

memberikan dampak kinerja yang buruk yang dapat mempengaruhi kualitas perusahaan dan mempengaruhi perilaku karyawan yaitu perilaku tidak efektif di tempat kerja seperti tidak fokus dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiharjo dan Aldanta (2018), dengan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini karena, jika disiplin kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri

Berdasarkan hasil penelitian motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian nilai signifikansi yang dihasilkan pada variabel motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) adalah 0,001. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi uji t motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) $< 0,05$ yang kesimpulannya yaitu H_0 di tolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa uji simultan pada variabel motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis keempat bahwa diduga motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri. Besar pengaruh motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 68,8% dan 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kinerja karyawan yang ada di Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri berbasis pada prestasi kerja secara riil sebagai salah satu indikator terselenggaranya sistem tata kelola perusahaan yang bersih. Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri juga mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dapat terwujud adanya perusahaan yang bertanggung jawab kepada seluruh karyawan yang bekerja bersama – sama untuk mengembangkan perusahaan secara nyata. Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri juga mengungkapkan bahwa kinerja karyawan akan tergambar sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri dan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Lesmana (2018) dengan hasil penelitian bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja memiliki kaitan dengan *key performance index* yang sesuai dengan perannya dalam organisasi sekaligus merupakan mengukur kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan berdasar kemampuan dan standar perusahaan. Bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar penampilan perusahaan juga akan baik. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan pula yang mana kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi citra perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan pada Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri dengan nilai signifikansi yaitu $0,039 < 0,05$.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$.

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bengkel Warna Indah Specialist Las Dan Cat Mobil Kediri dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan dengan besar pengaruhnya yaitu 68,8%, sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arofah, H. P. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427> ariadi_santoso@unik-kediri.ac.id:
- Dewi Suryani Harahap, H. K. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Retrieved from Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.
- Grahita Chandrarin. 2017. *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harbani, Pasolong. 2016. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta

- Hasibuan, Malayu, S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- H.A.S. Moenir. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum di Indoensia*. Jakarta. PT: Bumi Aksara.
- Irawan, A., & Suryani, N. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265-278.
- Jufrizen1. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Nugrahanum Illanisa. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja*. Retrieved from file:///C:/Users/hp/Downloads/235-Article%20Text-507-1-10-20191204.pdf
- Patara, G. 2022. Retrieved from <http://repository.umpalopo.ac.id/2315/>
- Putu Agra Arimbawa, K. A. 2018. Pengembangan Sop Berbasis Infografis Jenis-Jenis Penelitian Untuk Perkuliahan Metodologi Penelitian. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 134. Retrieved from Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Vol.
- Putu, K. A. 2021. Pengembangan Sop Berbasis Infografis Untuk Perkuliahan Metodologi Penelitian. Retrieved from *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Vol. 15*.
- Samsudin, salidi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke1. Bandung : Pustaka Setia.
- Simamora, Bilson. 2015. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Siagian, A. O. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta