

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV DOKTER NOTEBOOK KOTA TANGERANG

Nur Hamidah¹, Ambar Widya Lestari²

Program Studi Manajemen Dan Bisnis, Universitas Pamulang
hamidahtanjung02@gmail.com¹, dosen01411@unpam.ac.id²

Abstract

This research aims to determine the influence of Work Discipline and Motivation Work on employee performance at CV Dokter Notebook Tangerang city. This research uses 2 (Two) Independent Variables, namely Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2) and 1 (One) dependent variable, namely employee performance (Y). The method used in this research is a quantitative method. The sampling technique uses saturated sampling in this research. The sample used was 50 respondents. Data analysis used the SPSS version 26 program. The analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing (t test and f test). The results of this research show that Work Discipline has a positive effect on Employee Performance at the Tangerang City Notebook Doctor CV. With the regression equation $Y = 18.034 + 0.560X_1$, the correlation coefficient value is 0.525, meaning that Discipline on Employee Performance has a strong level of relationship. The test is positive because $t_{count} > t_{table}$ or $(4,272 > 2.010)$ and because the significance is $(0.000 < 0.05)$, meaning that H_{a1} is accepted. So it can be concluded that there is a significant influence of Work Discipline (X1) on Employee Performance (Y) on the Notebook Doctor CV in Tangerang City. Work Motivation has a positive effect on Employee Performance at the Tangerang City Notebook Doctor CV. With the regression equation $Y = 13.803 + 0.641X_2$, the correlation coefficient value is 0.573, meaning that work motivation and employee performance have a strong relationship. The test is positive because $t_{count} > t_{table}$ or $(9,207 > 2.010)$ and because the significance is $(0.000 < 0.05)$, meaning that H_{a2} is accepted. Therefore, it can be concluded that there is a significant influence of Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) on the Tangerang City Notebook Doctor CV. Discipline and Work Motivation obtain the regression equation $Y = 12,566 + 0.199X_1 + 0.472X_2$. The correlation coefficient values are 0.525 (X1) and 0.573 (X2), meaning that these two variables have a strong relationship up to the coefficient of determination and simultaneous influence contribution of 64.5% while the remaining 35.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} (12.125) > F_{table} (3.20)$, meaning that H_{a3} was accepted. So it can be concluded that there is a significant simultaneous influence between Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) on the Notebook Doctor CV in Tangerang City.

Keywords: *Work discipline, work Motivation, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook* kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan 2 (Dua) Variabel Independen yaitu Disiplin Kerja(X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta 1(Satu) variable dependen yaitu kinerja karyawan(Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Adapun Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis (Uji t dan Uji f). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dokter *Notebook* Kota Tangerang. Dengan persamaan regresi $Y = 18.034 + 0.560X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,525 artinya Disiplin pada Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan kuat. Uji diperoleh positif karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4.272 > 2,010)$ dan karena signifikansi $(0,000 < 0,05)$, artinya H_{a1} diterima. Maka demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Dokter *Notebook* Kota Tangerang. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dokter *Notebook* Kota Tangerang. Dengan persamaan regresi $Y = 13.803 + 0.641X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,573 artinya Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan kuat. Uji diperoleh positif karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9.207 > 2,010)$ dan karena signifikansi $(0,000 < 0,05)$, artinya H_{a2} diterima. Maka demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Dokter *Notebook* Kota Tangerang. Disiplin dan Motivasi Kerja memperoleh persamaan regresi $Y = 12.566 + 0,199X_1 + 0,472X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,525 (X1) dan 0,573 (X2) artinya kedua variabel ini memiliki hubungan yang kuat sampai dengan koefisien determinasi dan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} (12.125) > F_{tabel} (3,20)$, artinya H_{a3} diterima. Maka demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Dokter *Notebook* Kota Tangerang.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam suatu organisasi atau perusahaan, selain itu sumber daya manusia juga memiliki peran aktif serta dominan dalam setiap kegiatan yang ada, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan kinerja yang baik, tentu ada faktor-faktor lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah faktor kedisiplinan, motivasi, dan faktor lainnya. Hal ini tentunya akan menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu hal penting dalam pencapaian tujuan perusahaan secara baik.

Kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan system yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia.

CV Dokter *Notebook* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Reparasi Komputer yaitu perbaikan komputer, proses mengidentifikasi, memecahkan masalah, dan menyelesaikan masalah yang ada pada komputer yang rusak. Selain memperbaiki komputer CV Dokter *Notebook* juga menjual alat-alat hard ware yang di butuhkan oleh komputer.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook* Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook* Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook* Tangerang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook* Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook* Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook* Tangerang

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Selain itu juga, manajemen berasal dari kata *manage* yang artinya memimpin atau membuat keputusan di dalam suatu organisasi. Atau *to manage* yang artinya mengatur. Istilah manajemen yang diterjemahkan dari kata *manage* memang biasanya dikaitkan dengan suatu tindakan yang mengatur sekelompok orang di dalam organisasi atau lembaga tertentu demi mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Sehingga manajemen itu merupakan suatu proses

untuk melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun yang diatur merupakan unsur-unsur manajemen yang terdiri dari *man, money, methods, machines, materials and market*.

Untuk memperjelas gambaran dan pengertian manajemen maka penulis mengemukakan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2014:2) "manajemen adalah ilmu yang mengatur mengenai pemanfaatan sumber daya baik sumber daya manusia ataupun sumber daya lainnya dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu".

Menurut Rivai (2013:2) dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan menyatakan: "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan".

Robbins dan Coulter (2017:8) berpendapat bahwa manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dapat di artikan sebagai suatu jawaban yang sifatnya sementara terhadap suatu permasalahan penelitian samapai terbukti melalui data yang terkumpul. Sugiono (2014:232) menyatakan bahwa: "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. "Dalam hal ini penulis penggunaan hipotesis assosiatif yang menanyakan hubungan antara 2 variabel atau lebih.

H₀ : $\rho_1=0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan CV Dokter *Notebook* secara parsial

H_a : $\rho_1\neq 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap kinerja karyawan CV Dokter *Notebook* secara parsial

H₀: $\rho_2=0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja CV Dokter *Notebook* secara parsial

H_a: $\rho_2\neq 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan CV Dokter *Notebook* secara parsial

H₀: $\rho_3=0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan Cv Dokter *Notebook* secara simultan

H_a: $\rho_3\neq 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja karyawan CV Dokter *Notebook*.

METODE

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:55) "penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan anantara variabel bebas dan variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu. Adapun penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Dokter *Notebook* Tangerang.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti atau dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan CV Dokter *Notebook* di Tangerang sebanyak 50 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut sugiyono (2019:82). "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel". Dalam penelitian ini sampel yang di gunakan adalah seluruh karyawan CV DOKTER *NOTEBOOK* KOTA TANGERANG yang berjumlah 50 Karyawan.

3.7 Uji Instrumen Data

Menurut Sugiyono (2017:222) "dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data". Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian sebagai berikut:

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121) mengungkapkan bahwa "uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti".

3.7.2 Uji Realibitas

Menurut Sugiyono (2017:168) "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Berdasarkan definisi tersebut, maka relibilitas diartikan sebagai karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil data yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan atau tidak. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati grafik *normal probability plot* yaitu deteksi dengan melihat titik-titik residual mengikuti arah sumbu diagonal pada grafik.

Dasar keputusan uji normalitas menurut Ghozali (2016:164) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

- 3) Kolmogorov-Smirnov, uji statistik ini dapat digunakan untuk menguji normalitas residual uji statistik non parametik Kolmogorov-Smirnov (K/S). Uji K/S biasa digunakan untuk memutuskan jika sampel berasal dari populasi dengan distribusi spesifik (tertentu). Jika nilai probabilitas > 0,05 maka berdistribusi normal, namun jika nilai probabilitas < 0,05 maka tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independen dinyatakan sebagai konstribusi linear dari variabel independen lainnya. Uji multikolinearitas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut Ghazali (2016:103) "model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen". Adapun model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$IF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

Sumber: Santoso (2012:236)

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya apabila variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 dan VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan uji regresi linear berganda, diperlukan uji mengenai sama atau tidaknya varians residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lainnya. Menurut Danang Sunyoto (2011:158). Apabila suatu uji memiliki varians residual yang sama maka dalam uji tersebut terjadi heterokedastisitas.

$$Ln = (\epsilon_i^2) = \beta_0 + LnX_i + \mu_i$$

Keterangan:

- Ln = Regresi
 ϵ^2 = Kuadrat nilai undstandarized residual dari ujiregresi
 β_0 = Konstanta regresi
 $\beta \ln(X_1)$ = Konstanta regresi variabel independen
 μ_i = Residual test

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menentukan apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan cara:

3.9.1 Uji t (Parsial)

Uji t atau yang lebih dikenal dengan uji parsial merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual atau parsial dapat menerangkan variasi variabel terikat. Dengan kata lain uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus uji signifikansi menurut Sugiyono (2017:243) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t : Nilai Hitung
r : Koefisien korelasi
n : Jumlah responden
r² : Koefisien determinasi

3.9.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dilakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut.

$$F_{hitung} = 1 \frac{R^2 / (k-1)x^2}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Keterangan:

- R² : Koefisien korelasi ganda
k : Jumlah variabel independen
n : Jumlah data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

4.2.2 Pengujian Intumen Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:222) menyatakan bahwa “dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data”. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Untuk mengolah uji validitas pada setiap butir pernyataan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dalam 50 responden yaitu 0,361 dengan tarif signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5%. Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut sugiyono (2017:173) yaitu dengan membandingkan antara r hitung dan r tabel dengan ketentuann:

- Jika nilai r hitung > r tabel, pada tarif signifikansi 5% maka instrumen valid.

- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, pada tarif signifikansi 5% maka instrumen tidak valid.

2. Uji Realibitas

Menurut Ghozali menyatakan bahwa (2016:47) “uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner berupa jawaban responden atau indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun Menurut Ghozali (2016:88) suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka instrumen realibel.
- b. Jika *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka instrumen tidak realibel.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:164) menyatakan bahwa “uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati grafik normal *probability plot* yaitu deteksi dengan melihat titik-titik residual mengikuti arah sumbu diagonal pada grafik”.

Dasar keputusan menurut Ghozali (2016:164) adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.
3. *Kolmogorov-Smirnov*, uji statistik ini dapat digunakan untuk menguji normalitas residual uji statistik non parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K/S)

Uji K/S biasa digunakan untuk memutuskan jika sampel berasal dari populasi dengan distribusi spesifik (tertentu).

Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka berdistribusi normal, namun jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka tidak berdistribusi normal.

Adapun uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui metode *Monte Carlo* dengan menggunakan *software* SPSS versi 26 yang mana hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17210829
Most Extreme Differences	Absolute	.185
	Positive	.137
	Negative	-.185
Test Statistic		.185
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.057 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound .051

Upper Bound .063

Sumber: Data primer diolah 2023

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) menyatakan bahwa “model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Uji multikolinearitas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya apabila variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 dan VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas.

Adapun uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Standardize			Collinearity	
		Unstandardized d			Statistics	
		Coefficients	Coefficients	T	Sig.	Toleranc
Model	B	Std. Error	Beta			VIF
1 (Constant)	12.020	4.953		2.427	.081	
Disiplin Kerja	.221	.167	.219	1.323	.191	.363
Motivasi Kerja	.466	.180	.430	2.595	.012	.363

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS v.26

Pada tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* pada variabel Disiplin (X1) yaitu sebesar 0,363 dan Motivasi (X2) sebesar 0,363 dapat diartikan bahwa nilai *tolerance* pada kedua variabel tersebut lebih dari dari 0,10. Adapun untuk nilai VIF pada variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) masing-masing diperoleh nilai besar 2,753 dapat diartikan bahwa nilai dari kedua variabel bebas di atas dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) menyatakan bahwa “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain”. Untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* dan melakukan uji *glejser*.

Dalam grafik *scatterplot* dapat terlihat perbedaan antara nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dan nilai variabel bebas (ZPRED). Adapun model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila titik-titik pada gambar yang dihasilkan membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Namun apabila

titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 26 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser*

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^T		Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.854	2.966		.962	.341
	Disiplin Kerja	-.083	.068	-.215	-1.226	.226
	Motivasi Kerja	.066	.076	.151	.864	.392

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

umber: Data primer diolah SPSS v.26

Pada tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel independen Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,226 dan variabel independen Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,392. Hal itu menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel independen tersebut > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini.

4.2.8 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Adapun dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji secara statistik apakah rumusan hipotesis yang di buat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini digunakan untuk kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai thitung < ttabel, berarti H0 diterima dan H1 ditolak.
- 2) Jika nilai thitung > ttabel, berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 4. 4

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Variabel Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients	Std. Error	Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	22.955	4.950		4.637	.000
	Disiplin kerja	.492	.115	.525	4.272	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai thitung sebesar 4.272 dan nilai signifikan sebesar 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $4.272 > t$ tabel 2,010 dan nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_{a1} diterima.

Uji F atau pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan). Signifikansi dalam penelitian ini yang digunakan adalah 5% (0,05) dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel, kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Fhitung < Ftabel: berarti H_0 diterima dan H_{a3} ditolak.
- 2) Jika nilai Fhitung > Ftabel: berarti H_0 ditolak dan H_{a3} diterima.

Tabel 4.28

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	538.941	2	269.471	12.125	.000 ^b
	Residual	1044.579	47	22.225		
	Total	1583.520	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel ANOVA^a di atas diketahui nilai F hitung sebesar 12.125 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai f hitung $12.125 > f$ tabel 3,20 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

4.3 Pembahasan Penelitian

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dokter *Notebook* Kota Tangerang, berdasarkan dengan pengujian maka pembahasan mengenai hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Analisis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian apabila semakin baik disiplin kerja yang diperoleh maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Hasil hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t variabel disiplin dengan membandingkan thitung dengan ttable, maka diperoleh nilai thitung > ttable ($4.272 > 2,010$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Adanya angka positif dan signifikan ini artinya apabila didisiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja karyawan pada C Dokter *Notebook* Kota Tangerang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila.(2019), Bersihanta Tarigan, Aria Aji Priyanto (2021), Irma sari Octaviani, Lidya Pricilla (2020) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Analisis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian apabila semakin baik Motivasi kerja yang diperoleh maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Hasil hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t variabel motivasi kerja dengan membandingkan t hitung dengan t table, maka diperoleh nilai t hitung > t table ($9.207 > 2.010$) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Adanya angka positif dan signifikan ini artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook* Kota Tangerang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila.(2019), Bersihanta Tarigan, Aria Aji Priyanto (2021), Irma sari Octaviani, Lidya Pricilla (2020) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Analisis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian apabila semakin baik Disiplin dan Motivasi kerja yang diperoleh maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Hasil hipotesis membuktikan bahwa Disiplin dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat f hitung dengan f table, maka diperoleh nilai f hitung > f table ($12.125 > 3,20$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Adanya angka positif dan signifikan ini artinya apabila Disiplin dan disiplin Motivasi ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook* Kota Tangerang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila.(2019), Bersihanta Tarigan, Aria Aji Priyanto (2021), Irma sari Octaviani, Lidya Pricilla (2020) yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dokter Notebook Kota Tangerang. Dengan persamaan regresi $Y = 18.034 + 0.560X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,525 artinya Disiplin pada Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan kuat. Uji diperoleh positif karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4.272 > 2,010)$ dan karena signifikansi $(0,000 < 0,05)$, artinya H_{a1} diterima. Maka demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Dokter Notebook Kota Tangerang.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dokter Notebook Kota Tangerang. Dengan persamaan regresi $Y = 13.803 + 0.641X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,573 artinya Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan kuat. Uji diperoleh positif karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9.207 > 2,010)$ dan karena signifikansi $(0,000 < 0,05)$, artinya H_{a2} diterima. Maka demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Dokter Notebook Kota Tangerang.
3. Disiplin dan Motivasi Kerja memperoleh persamaan regresi $Y = 12.566 + 0,199X_1 + 0,472X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,525 (X_1) dan 0,573 (X_2) artinya kedua variabel ini memiliki hubungan yang kuat sampai dengan koefisien determinasi dan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} (12.125) > F_{tabel} (3,20)$, artinya H_{a3} diterima. Maka demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Dokter Notebook Kota Tangerang.

Ucapan Terima Kasih

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala di persembahkan skripsi ini untuk:

Keluarga

Saya sangat berterima kasih Kepada Keluarga tersayang , terutama kepada kedua orang tua saya bapak Karnen tanjung dan umma Rohlia yang selalu mendukung, mendoakan, serta membantu saya dalam menyelesaikan pendidikan ini. Saudara kandung penulis, kakak Nur cholidah hafni dan Ahmad sufriyadi yang selalu memberikan *support* dan menemani perjalanan penulis selama ini. Kedua keponakan penulis yaitu Ali imron dan Abdul hamid yang selalu menjadi *mood booster* ketika penulis sedang lelah mengerjakan skripsi. Teman-teman penulis yang selalu memberi semangat sampai rela begadang sampai pagi bersama penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Terakhir untuk diri sendiri karena telah mampu berusaha

keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak pernah memutuskan menyerah. Sesulit apapun proses dalam penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut di banggakan untuk diri sendiri.

BUKU:

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama.
- Aditama. (2020). *Pengantar Manajemen*. Malang: AE Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Cen. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang Sidempuan: PT Inovasi Pratama Internasional.
- Duli, N. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kristanti, D., & Pangastuti. (2019). *Kiat--Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Unaradjan, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atmajaya. Solahudin. (2021). *The Essential of Human Resources Management*. Banten: Bintang Sembilan Visitama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (menggunakan IBM SPSS 22)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Unaradjan. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: K. Sihotang.
- asibuan, Melayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke empat belas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.

- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktek*, Raja Grafindo Persada, Bandung.
- coulter, Robbins. (201). *Manajemen*, Jilid 2 Edisi 13. Erlangga.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, PT Refika Aditama.
- M. kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- RNAL:**
- Aksara, Asia, Abdillah, & Wajdi. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 1-11.
- Arikunto. (2015). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rasdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Evaluasi Kinerja SDM. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 21-31.
- Marayasa, & Faradila. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 110-122.
- Octaviani, & Pricilla. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertama Logistic Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 47-59.
- Santoso. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni dan Teknologi*, 247-272.
- Sudarso. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 179-189.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16-23.
- Taringan, & Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 1-10.

