

## **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI ASIA JAYA MANDIRI KARAWANG**

<sup>1</sup> Dasmaria Dmk, <sup>2</sup> Budi Rismayadi, <sup>3</sup> Neni Sumarni,

*Email : [mn18.dasmariadmkn@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn18.dasmariadmkn@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>*

*[budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id](mailto:budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup> [neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id](mailto:neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Buana Perjuangan Karawang

### **ABSTRAK**

Peran sumber daya manusia adalah bagian dari salah satu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi, beberapa hal yang mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan hal tersebut salah satunya adalah faktor motivasi dan disiplin kerja. Rendahnya motivasi dan disiplin kerja karyawan menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan selain itu penyebab lainnya adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman serta upah yang belum mampu memenuhi kebutuhan hidup juga dapat menjadi menurunnya kinerja seorang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja yang menjadi objek penelitian adalah karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang metode yang digunakan adalah metode regresi linier berganda, analisis deskriptif dan analisis verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengolahan data menggunakan SPSS 26 menggunakan sampel jenuh sebanyak 47 responden. Berikut hasil penelitian yaitu: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung Motivasi Kerja  $2,783 > t$  tabel  $2,015$  dan nilai sig  $0,008 < 0,05$ . Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien nilai t hitung Disiplin Kerja yaitu sebesar  $4,870 > t$  tabel  $2,015$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar  $27,216 > F$  tabel  $3,20$  dan nilai sig sebesar  $0,00 < 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci : disiplin kerja, kinerja karyawan, motivasi.

### **ABSTRACT**

*The role of human resources is part of one thing that is very important for an organization, several things that can affect the performance of an employee, one of which is the factor of motivation and work discipline. The low motivation and work discipline of employees are the cause of the decline in employee performance, besides that other causes are an uncomfortable work environment and wages that have not been able to meet the necessities of life can also be a decrease in the performance of an employee. This study aims to determine how much influence motivation and work discipline on performance which is the object of research is the employee of the Cooperative Asia Jaya Mandiri Karawang. The method used is the multiple linear regression method, descriptive analysis and verification analysis with a quantitative approach. Data processing using SPSS 26 using a saturated sample of 47 respondents. The following are the results of the study: There is a significant influence between motivation on employee performance. This is indicated by the t-count value of Work Motivation  $2.783 > t$  table  $2.015$  and sig value of  $0.008 < 0.05$ . There is a significant influence between Work Discipline on Employee Performance. This is indicated by the coefficient of the t arithmetic value of Work Discipline which is  $4.870 > t$  table  $2.015$  and the sig value is  $0.000 < 0.05$ . There is a significant influence between Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. This is indicated by the calculated F value of  $27.216 > F$  table  $3.20$  and the sig value of  $0.00 < 0.05$ . Based on the results of this study, the proposed hypothesis is accepted.*

*Keywords: work discipline, employee performance, motivation*

## **PENDAHULUAN**

Peran sumber daya manusia adalah bagian dari salah satu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. keberhasilan penggunaan pengelola sumber daya manusia yang sangat baik, mampu menjadi suatu cara untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan perkembangan sebuah badan usaha tersebut pada saat ini dan untuk kedepannya. dengan kata lain, kemajuan atau keberhasilan suatu organisasi tersebut tergantung pada *skill* dan kemampuan masing-masing karyawan yang bekerja di dalamnya.

Dalam hal ini, manajemen organisasi harus memberi dorongan kepada karyawannya untuk memaksimalkan kinerjanya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Beberapa yang berhubungan dengan tanggung jawab dan kapasitas seorang pemimpin dalam organisasi tersebut sehingga karyawan yang bekerja dalam organisasi harus diawasi secara tepat dan akurat, Seorang pemimpin dikatakan baik dalam kepemimpinannya bila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik dan disiplin kerja baik, sehingga menghasilkan kinerja yang yang maksimal.

Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang, Sebagai salah satu objek Penelitian yang berlokasi di Ruko Karawang Grand Village, Jl. Bharata Raya No.9, Sukaluyu, Kecamatan. Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361. Koperasi Asia Jaya Mandiri merupakan koperasi simpan pinjam, lembaga yang bergerak dalam bidang keuangan dengan kegiatan usaha yang berupa menerima simpanan maupun pinjaman.

Namun Salah satunya yang menjadi perhatian besar manajemen Koperasi Asia Jaya Mandiri adalah menurunnya kinerja karywan. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap target yang sudah ditetapkan oleh manajemen,

Beberap hal yang menyebabkan tidak tercapainya taget, baik dari segi kurangnya motivasi kerja karyawan dalam mencapai target, dan kurangnya disiplin kerja karyawan mengakibatkannyanya menurunnya kinerja karyawan

Hal ini harus diperhatikan bagi manajemen koperasi tersebut, agar dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan untuk menjaga absensi kehadiran, karena absensi kehadiran kerja karyawan berdampak besar pada pendapat yang dihasilkan. Selain itu peneliti juga menemukan beberapa permasalahan seperti kurangnya komunikasi sesama rekan kerja, adanya penggunaan jam istirahat yang disalahgunakan untuk keperluan lain sehingga membuat waktu masuk kembali kerja menjadi terlambat.

(Afandi 2019:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Menurut (Masram 2017:3) Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil karyawan bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional. Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Menurut Foster dalam (Setiono 2019:155) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Menurut Robbins dalam (Firdaus 2022:41) dimensi kinerja yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu

Kondalkar dalam (Arif Yusuf Hamali 2018:131) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam bakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Menurut Mc.Clelland dalam (Rommy 2022:56) terdapat dimensi motivasi yaitu :

1. Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi
2. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi
3. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan,

Singodimedjo dalam (Yustini 2021:46) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Siswanto dalam (Trisantosa, 2022:71) ada 5 dimensi disiplin kerja :

1. Frekuensi kehadiran.
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

Berdasarkan hasil uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang dengan mengambil judul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang”

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

Lokasi penelitian ini dilakukan Pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang berlokasi di Ruko Karawang Grand Village, Jl. Bharata Raya No.9, Sukaluyu, Kec. Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361. Dimana objek penelitian adalah karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian kurang lebih 5 bulan. Jumlah sampel penelitian 47 orang seluruh karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang, menggunakan teknik sampling jenuh, dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian kuesioner yang bertujuan untuk memperoleh responden tentang yang mereka alami dan ketahuinya. skala yang digunakan peneliti skala likert. Uji keabsahan data dalam penelitian ini yaitu peneliti menggunakan alat uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji valid atau tidaknya suatu data. Uji asumsi klasik yang dilakukan di dalam penelitian ini yaitu uji Normalitas, uji multikolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas. penelitian ini peneliti memilih analisis Regresi linear berganda pengujian hipotesis ini, peneliti ini menggunakan uji signifikan, pengujian ini dilakukan dengan, determinasi ( $R^2$ ), uji parsial (uji t) uji simultan (uji F)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Pengujian Keabsahan**

**Uji Validitas** mengukur korelasi antara masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan total skor menggunakan rumus tehnik korelasi di atas 0,361 yaitu mengukur validitas pertanyaan atau pernyataan setiap item responden. Pengujian validitas data ini menggunakan SPSS

- a. Jika  $r$  hitung  $0,361 > r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika  $r$  hitung  $0,361 < r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Data Motivasi (X1)

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,611	0,361	Valid
2.	X1.2	0,647	0,361	Valid
3.	X1.3	0, 534	0,361	Valid
4.	X1.4	0, 547	0,361	Valid
5.	X1.5	0, 599	0,361	Valid
6.	X1.6	0, 623	0,361	Valid
7.	X1.7	0, 400	0,361	Valid
8.	X1.8	0, 610	0,361	Valid
9.	X1.9	0, 695	0,361	Valid
10.	X1.10	0, 465	0,361	Valid
11.	X1.11	0, 528	0,361	Valid
12.	X1.12	0, 553	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2022

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Data Disiplin Kerja

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X2.1	0, 497	0,361	Valid
2.	X2.2	0, 504	0,361	Valid
3.	X2.3	0, 706	0,361	Valid
4.	X2.4	0, 613	0,361	Valid
5.	X2.5	0, 821	0,361	Valid
6.	X2.6	0, 626	0,361	Valid
7.	X2.7	0, 797	0,361	Valid
8.	X2.8	0, 783	0,361	Valid
9.	X2.9	0, 873	0,361	Valid
10.	X2.10	0, 893	0,361	Valid
11.	X2.11	0, 812	0,361	Valid
12.	X2.12	0, 877	0,361	Valid
13.	X2.13	0, 830	0,361	Valid
14.	X2.14	0, 758	0,361	Valid
15.	X2.15	0, 709	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2022

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Data Kinerja (Y)

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Y.1	0, 526	0,361	Valid
2.	Y.2	0, 625	0,361	Valid
3.	Y.3	0, 791	0,361	Valid
4.	Y.4	0, 777	0,361	Valid
5.	Y.5	0, 610	0,361	Valid
6.	Y.6	0, 613	0,361	Valid
7.	Y.7	0, 633	0,361	Valid
8.	Y.8	0, 717	0,361	Valid
9.	Y.9	0, 789	0,361	Valid
10.	Y.10	0, 699	0,361	Valid
11.	Y.11	0, 727	0,361	Valid
12.	Y.12	0, 765	0,361	Valid
13.	Y.13	0, 698	0,361	Valid

14.	Y.14	0, 650	0,361	Valid
15.	Y.15	0, 519	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa variabel motivasi (X1), variabel disiplin kerja (X2) dan variabel Kinerja (Y) memiliki kriteria valid dimana r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan mampu untuk mengukur ke tiga variabel tersebut.

**Uji Reliabilitas** dilakukan pada responden yaitu sebanyak 47 orang pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan kemudian tentukanlah reliabilitasnya.

- a. Jika nilai *Cronbac Alpha* > 0,60 maka reliabel, sedangkan
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka tidak reliabel.

Tabel 1.4 Uji Reliabilitas

NO	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Alpha	Keterangan
1.	Motivasi (X1)	0,795	0,60	<b>Reliabel</b>
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,906	0,60	<b>Reliabel</b>
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,889	0,60	<b>Reliabel</b>

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 dapat di simpulkan bahwa seluruh item pada 3 variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan seluruh item variabel dinyatakan reliabel dan dapat diakui sebagai suatu alat ukur variabel yaitu Motivasi Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 1.5 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5618.78964130
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.071
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukan nilai signifikan pada angka 0,200 dimana angka tersebut lebih > 0,05 sehingga sampel dari populasi bersdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolonieritas

**Tabel 1.6 Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.261	5.754		.741	.463		
	Motivasi	.463	.166	.314	2.783	.008	.800	1.249
	Disiplin Kerja	.517	.106	.549	4.870	.000	.800	1.249

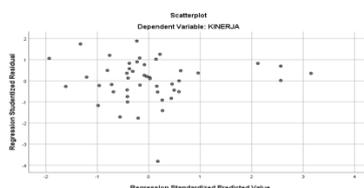
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2022

Dari hasil uji multikolinieritas di peroleh nilai yaitu :

1. Uji multikolonieritas motivasi VIF 1,249 < 10,00 dan nilai tolerance 0,800 > 0,100 maka tidak terjadi multikolinieritas
2. Uji multikolonieritas disiplin kerja VIF 1,249 < 10,00 dan nilai tolerance 0,800 > 0,100 maka tidak terjadi multikolinieritas

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1.1 scatterplot**

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk suatu pola tertentu dan penyebaran titik-titik pada sumbu Y. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan.

#### 4. Hasil Analisis Deskriptif

Sugiyono, (2017:147) deskriptif merupakan teknik analisa data untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi (standard deviation). Jumlah sampel di dalam penelitian ini sebanyak 47 orang yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.7 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (X1)**

Item	STS	TS	KS	S	SS	N	Skor	Rata <sup>2</sup>	TCR	Kategori
X1.1	0	0	6	34	7	47	189	4,02	80%	Setuju
X1.2	0	1	4	32	10	47	192	4,09	82%	Setuju
X1.3	0	0	4	30	13	47	197	4,19	84%	Setuju
X1.4	0	0	2	35	10	47	196	4,17	83%	Setuju
X1.5	0	0	4	27	16	47	200	4,26	85%	Sangat Setuju
X1.6	0	0	1	32	14	47	200	4,26	85%	Sangat Setuju
X1.7	0	0	2	34	11	47	197	4,19	84%	Setuju
X1.8	0	0	2	33	12	47	198	4,21	84%	Sangat Setuju
X1.9	0	1	4	31	11	47	193	4,11	82%	Setuju
X1.10	0	1	3	32	11	47	194	4,13	83%	Setuju
X1.11	0	0	6	21	10	47	192	4,09	82%	Setuju
X1.12	0	0	6	21	10	47	192	4,09	82%	Setuju
Total Rata – Rata							195	4,15	83%	Setuju

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasar hasil tabel 1.7 tentang tanggapan responden pada variabel motivasi, dengan 5 pilihan jawaban yaitu SS = 5, S = 4, KS = 3, TS = 2, STS =1, berikut hasil tanggapan responden pada pernyataan variabel motivasi : pernyataan X1.1 = 189 kategori Setuju, X1.2 = 182 Kategori Setuju, X1.3 = 197 Kategori Setuju, X1.4 = 196 Kategori Setuju, X1.5 = 200 Kategori Sangat Setuju. X1.6 = 200 Kategori Sangat Setuju, X1.7 = 197 Kategori Setuju, X1.8 = 198 Kategori Sangat Setuju, X1.9 = 193 Kategori Sangat Setuju, X1.10 = 194 Kategori Setuju, X1.11 = 192 Kategori Sangat Setuju, X1.12 = 192 Kategori Sangat Setuju, Total rata-rata jawaban variabel motivasi sebesar = 195 Kategori Setuju.

**Tabel 1.8 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X2)**

Item	STS	TS	KS	S	SS	N	Skor	Rata <sup>2</sup>	TCR	Kategori
X2.1	0	0	10	27	10	47	188	4,00	80%	Setuju
X2.2	0	0	21	18	7	47	179	3,81	76%	Setuju
X2.3	0	2	11	28	6	47	179	3,81	76%	Setuju
X2.4	0	4	19	21	3	47	164	3,49	70%	Setuju
X2.5	0	0	12	30	5	47	181	3,85	77%	Setuju
X2.6	0	3	12	28	4	47	174	3,7	74%	Setuju
X2.7	0	1	13	29	4	47	177	3,77	75%	Setuju
X2.8	0	2	9	32	4	47	179	3,81	76%	Setuju
X2.9	0	0	12	29	6	47	182	3,87	77%	Setuju
X2.10	0	0	10	32	5	47	183	3,89	78%	Setuju
X2.11	0	0	5	37	5	47	188	4,00	80%	Setuju
X2.12	0	0	6	36	5	47	187	3,98	80%	Setuju
X2.13	0	0	4	38	5	47	189	4,02	80%	Setuju
X2.14	0	0	5	37	5	47	188	4,00	80%	Setuju
X2.15	0	0	10	28	9	47	187	3,98	80%	Setuju
Total Rata-Rata							182	3,87	77%	Setuju

Sumber : Hasil olah data, 2022

Berdasar hasil tabel 1.8 tentang tanggapan responden pada variabel disiplin kerja dengan 5 pilihan jawaban yaitu SS = 5, S = 4, KS = 3, TS = 2, STS =1, berikut hasil

tanggapan responden pada pernyataan variabel disiplin kerja : pernyataan X2.1 = 188 kategori Setuju, X2.2 = 173 Kategori Setuju, X2.3 = 179 Kategori Setuju, X2.4 = 164 Kategori Setuju, X1.5 = 181 Kategori Setuju. X2.6 = 174 Kategori Setuju, X2.7 = 177 Kategori Setuju, X2.8 = 179 Kategori Setuju, X2.9 = 182 Kategori Setuju, X2.10 = 183 Kategori Setuju, X2.11 = 188 Kategori Setuju, X2.12 = 187 Kategori Setuju, X2.13 = 189 Kategori Setuju, X2.14 = 188 Kategori Setuju, X2.15 = 187 Kategori Setuju, Total rata-rata jawaban variabel motivasi sebesar = 182 Kategori Setuju.

**Tabel 1.9 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)**

Item	STS	TS	KS	S	SS	N	Skor	Rata <sup>2</sup>	TCR	Kategori
Y.1	0	0	8	36	3	47	183	3,89	78%	Setuju
Y.2	0	0	8	37	2	47	182	3,87	77%	Setuju
Y.3	0	0	12	30	5	47	181	3,85	77%	Setuju
Y.4	0	0	11	32	4	47	181	3,85	77%	Setuju
Y.5	0	0	7	29	11	47	192	4,09	82%	Setuju
Y.6	0	1	9	27	10	47	187	3,98	80%	Setuju
Y.7	1	0	12	24	10	47	183	3,89	78%	Setuju
Y.8	0	1	7	32	7	47	186	3,96	79%	Setuju
Y.9	1	2	6	30	8	47	183	3,89	78%	Setuju
Y.10	0	0	7	30	10	47	191	4,06	81%	Setuju
Y.11	0	1	6	29	11	47	191	4,06	81%	Setuju
Y.12	0	0	8	28	11	47	191	4,06	81%	Setuju
Y.13	0	0	11	29	7	47	184	3,91	78%	Setuju
Y.14	0	0	5	34	8	47	191	4,06	81%	Setuju
Y.15	0	1	11	29	6	47	181	3,85	77%	Setuju
Skor Rata-Rata							186	3,95	79%	Setuju

Sumber : Hasil olah data, 2022

Berdasar hasil tabel 1.9 tentang tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan, dengan 5 pilihan jawaban yaitu SS = 5, S = 4, KS = 3, TS = 2, STS =1, berikut hasil tanggapan responden pada pernyataan variabel kinerja karyawan : pernyataan Y.1 = 183 kategori Setuju, Y.2 = 182 Kategori Setuju, Y.3 = 181 Kategori Setuju, Y.4 = 181 Kategori Setuju, Y.5 = 192 Kategori Setuju. Y.6 = 187 Kategori Setuju, Y.7 = 183 Kategori Setuju, Y.8 = 191 Kategori Setuju, Y.9 = 191 Kategori Setuju, Y.10 = 191 Kategori Setuju, Y.11 = 184 Kategori Setuju, Y.12 = 191 Kategori Setuju, Y.13 = 184 Kategori Setuju, Y.14 = 191 Kategori Setuju, Y.15 = 181 Kategori Setuju, Total rata-rata jawaban variabel motivasi sebesar = 186 Kategori Setuju.

### 5. Hasil Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif tujuan untuk mendapatkan hasil penelitian yang memiliki kaitan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan koperasi asia jaya mandiri karawang.

### Hasil Uji Linear Regresi Berganda

**Tabel 1.10 Hasil Uji Linear Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.261	5.754		.741	.463
	Motivasi	.463	.166	.314	2.783	.008

	Disiplin Kerja	.517	.106	.549	4.870	.000
--	----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinesrja

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2022

$$Y = 4,261 + (0,463) X_1 + (0,517) X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat koefisien regresi dari X1 Motivasi dan X2 Disiplin Kerja bernilai positif terhadap kinerja karyawan. artinya apabila motivasi dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila motivasi dan disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan ikut menurun.

### Hasil Analisis Determinasi

**Tabel 1.11 Analisis Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.553	.533	5745.07034

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

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil output dari Model Summary, diketahui nilai determinasi atau R Square adalah 0,744 hal ini mengandung arti bahwa variabel independen motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y), sebesar 74,4 % dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

**Tabel 1.12 Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.261	5.754		.741	.463
	Motivasi	.463	.166	.314	2.783	.008
	Disiplin Kerja	.517	.106	.549	4.870	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

1. Berdasar keterangan di atas pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) nilai t hitung sebesar 2,783 > t tabel 2,015 dan nilai sig 0,008 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasar keterangan di atas pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan variabel (Y) nilai t hitung sebesar 4,870 > t tabel 2,015 dan nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Pengujian Hipotesa Dengan Uji F

**Tabel 1.13 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1796565676.220	2	898282838.110	27.216	.000 <sup>b</sup>

	Residual	1452256663.524	44	33005833.262		
	Total	3248822339.745	46			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi						

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian F hitung sebesar  $27,216 > 3,20$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y)

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang, sudah baik variabel motivasi kategori paling tinggi diantara variabel lainnya. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden dengan rata-rata 195. Tetapi terdapat nilai terendah dengan peroleh skor 189 dengan indikator kebutuhan akan Prestasi “Karyawan memiliki kreativitas kerja yang baik”
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang dengan hasil jawaban responden dengan rata-rata 181. termasuk kategori baik. Tetapi terdapat nilai terendah dengan peroleh skor 164 dengan indikator tingkat kewaspadaan dengan pernyataan “karyawan tidak pernah melakukan kesalahan dalam memproses dokumen nasabah”.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kinerja karyawan pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang semua responden hampir menjawab kategori setuju dengan skor rata-rata 186 kategori baik. Tetapi terdapat nilai terendah dengan peroleh skor 181 terdapat dalam indikator ketepatan waktu dengan pernyataan “saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan”.
4. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai 2,783 pada variabel motivasi (X1) menunjukkan tingginya nilai motivasi maka semakin berpengaruh dengan tingginya kinerja karyawan koperasi asia jaya mandiri karawang.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai 4,870 pada variabel disiplin kerja (Y) menunjukkan tingginya nilai disiplin kerja maka semakin berpengaruh dengan tingginya kinerja karyawan koperasi asia jaya mandiri karawang.
6. Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $27,216 > 3,20$  artinya semakin tinggi tingkat motivasi dan disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas yang menjelaskan adanya pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang. Maka dari itu terdapat beberapa saran antara lain :

1. Motivasi karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang sudah lumayan baik namun berdasarkan tanggapan responden tentang variabel motivasi indikator kebutuhan akan prestasi, dengan pernyataan Karyawan memiliki kreativitas kerja yang baik, mendapatkan skor terendah oleh karena itu koperasi asia jaya mandiri karawang harus lebih memperhatikan kreativitas karyawannya, memberi pelatihan-pelatihan tentang ilmu marketing agar dapat meningkatkan kreativitas karyawan.
2. Disiplin kerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang juga sudah lumayan baik namu berdasarkan tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja indikator tingkat kewaspadaan dengan pernyataan karyawan tidak pernah melakukan kesalahan dalam memproses dokumen nasabah, mendapatkan skor terendah hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ketelitian karyawan sangatlah kurang, maka dari itu diharapkan karyawan harus meningkatkan tingkat ketelitian dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan yang sama.
3. Kinerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang juga juga baik, namun belum terlalu efektif, berdasarkan tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan, dengan indikator ketepatan waktu dan pernyataan“saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan" mendapatkan skor terendah hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal dalam ketepatan waktu, maka dari itu diharapkan agar karyawan harus memanfaatkan waktu bekerja dengan lebih baik.
4. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang juga sudah baik, diharapkan karyawan koperasi agar lebih meningkatkan motivasi kerja agar kinerjanya lebih maksimal.
5. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang tergolong kurang, berdasarkan jawaban responden dengan skor terendah di antara variabel motivasi dan variabel kinerja, maka dari itu diharapkan pihak manajemen agar lebih meningkatkan tingkat kedisiplinan, bagi karyawan.
6. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang, juga sudah lumayan baik, walaupun demikian diharapkan karyawan agar lebih meningkatkan lagi motivasi dan disiplin agar mendapat hasil kinerja yang efektif

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Adhari, Lendy Zelviean. 2021. “Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja.” 2021.
- Adiputra, Made Sudarma. 2021. “Metodologi Penelitian Kesehatan.” P. 308 in. 08 Mei 2021.
- Afandi. 2019. “Bab II Landasan Teori.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Anon. 2021. “Eddy Roflin.” P. 168 in. 16 April 2021.
- Arif Yusuf Hamali. 2018. *PEMAHAMAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Aziz, Andreas Abdul. 2021. “Penerapan Kombinasi Pupuk Kimia (UREA, PHONSKA, ZA) Dan Pupuk Organik Ecofert Terhadap Perumbuhan Tanaman Padi (Oryza Sativa L.) Varietas IF 16.” 11 februari 2021.

- Candra, Vivi. 2021. "Pengantar Metodologi Penelitian." P. 212 in. 9 September 2021.
- Firdaus, Fachri. 2021. "Metodologi Penelitian Ekonomi." P. 281 in.
- Hasibuan, Abdurrozzaq. 2020. "Manajemen Kinerja Dalam Organisasi." P. 158 in. 11 September 2020.
- Iman Supriadi. 2020. "Metode Riset Akuntansi." P. 389 in. juli 2020.
- Lantara, Dirgahayu. 2019. "Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja." P. 194 in. 6 September 2019.
- Lestari, Mia. 2017. "Pengaruh Rasio Tingkat Kesehatan Bank Terhadap Profitabilitas Bank Umum Syariah Dengan Pengungkapan Islamic Social Responsibility Sebagai Variabel Moderating (Bank Umum Syariah Di Indonesia Tahun 2014-2018)." *Repository* 92.
- Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mukhtazar. 2020. "Prosedur Penelitian Pendidikan." P. 202 in. 23 januari 2020.
- Napitupulu, Laura Amelya Br. 2017. "Faculty of Economics, Riau University,." 338–52.
- NUGROHO, SETYAWAN ADHI. 2021. "Pemberdayaan Masyarakat Desa Berbasis Teknologi Tepat Guna Di Daerah." Oktober 2021.
- Nurchahyo, Bagus, and Riskayanto Riskayanto. 2018. "Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion." *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* 3(1):14. doi: 10.29407/nusamba.v3i1.12026.
- Rommy, Donny. 2022. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA." 2 Februari 2022.
- Roni Angger Aditama. 2020. *Pengantar Manajemen*. 4 Juli 2020.
- Setiono, Beni Agus. 2019. "Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan Dan Kinerja." P. 261 in. 2019.
- Soetrisno, Edy. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia." P. 280 in. 2017.
- Subyantoro, Arief. 2021. "Peran Pengetahuan Lokal Petani Terhadap Kinerja." P. 99 in.
- Sudarmanto, Eko. 2021. "Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif." P. 244 in. 9 maret 2021.
- Sulasmi, Emilda. 2020. "Manajemen Dan Kepemimpinan - Rajawali Pers." 7 Februari 2021.
- Surajiyo. 2020. "Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)." P. 127 in. november 2020.
- Tanzeh, Ahmad, and Suharsimi Arikunto. 2018. "Metode Penelitian Metode Penelitian." *Metode Penelitian* (43):22–34.
- Trisantosa, Nyoman. 2022. *Pelayanan Publik Berbasis Digital*. 2022.
- Wibowo. 2017. *MANAJEMEN KINERJA*.
- Wiyati, Apriyunda Giyant Bayu Pradana. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Pengelolaan Pegawai Sektor Swasta & Aparatur Sipil Negara." P. 114 in. 7 Januari 2022.
- Yustini, Tien. 2021. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Analisis Kajian Di Masa Pandemi Covid-19." P. 116 in.

### **Jurnal**

Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja

- Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.” *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2(1):101. doi: 10.30737/jimek.v2i1.427.
- Djaman, Sriwaty, Bakri Hasanuddin, and Rudin Rudin. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi.” *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis* 3(2):25. doi: 10.47201/jamin.v3i2.74.
- Fitri, Marliza Ade, and Nelly Devi Artanti. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Samudera Sarana Floresma ( Ssf ) Kota Bengkulu.” *Jurnsl Entreprreneur Dan Manajemen Sains* 2(2):154–62.
- Firdaus. 2022. “PERAN MOTIVASI SEBAGAI PEMODERASI PADA KORELASI KINERJA KARYAWAN.” P. 120 in.
- Harahap, Sandhi Fialy, and Satria Tirtayasa. 2020. “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):120–35. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
- Hardi, Andi Lidia, Muhammad Idris, and Didin Didin. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.” *Magister Manajemen Nobel Indonesia* 2(2):162–71.
- Marayasa, I. Nyoman, and Anggi Faradila. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia.” *Jurnal Ekonomi Efektif* 2(1):110–22. doi: 10.32493/jee.v2i1.3508.
- Putri, Fanny Nugraha, and Mahir Pradana. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Keuangan Pt Gracia Pharmindo.” *E-Jurnal Manajemen* 8(4):3640–48.
- Rahmat, Ita. 2020. “Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang).” 3 November 2020.
- Safitri, Melly, and Gojali Supiandi. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2.” *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1(1):43. doi: 10.32493/j.perkusi.v1i1.9978.
- Siregar, Servina, Sjahril Effendy, and Syafruddin Ritonga. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 4(3):1971–1802. doi: 10.34007/jehss.v4i3.951.
- Tannady, Petrina Gabriella dan Hendy. 2009. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 8 Bekasi”, Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI).” (2016):121.
- Worang, Angela, and Roy F. Runtuwene. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 8(2):10. doi: 10.35797/jab.8.2.2019.23509.10-16.