

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI PADA KARYAWAN PRODUKSI CV. ANEKA GRAFIKA MALANG)

Risky Farikha, Ratna Nikin Hardati, Daris Zunaida

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

E-mail: farikharisky@gmail.com

ABSTRAK

Hasil studi ini mendapati akan item motivasi kerja (X1) berdampak signifikan kepada kinerja karyawan (Y) pada karyawan produksi CV. Aneka Grafika Malang. Item disiplin kerja (X2) berdampak signifikan pada kinerja karyawan (Y) pada karyawan produksi CV. Aneka Grafika Malang. Hasil uji F didapati ada dampak signifikan dari item independen (motivasi kerja juga disiplin kerja) dengan simultan kepada item dependen (kinerja karyawan), dengan begitu H_a diterima serta H_o ditolak. Hasil uji koefisien determinasi didapati akan perhitungan adjusted R square senilai 0,201, bermakna keseluruhan item bebas yakni motivasi kerja (X1) juga disiplin kerja (X2) punya keterlibatan dengan bersamaan senilai 20,1% kepada variabel kinerja karyawan (Y). Dan untuk sisanya senilai 79,9% didampaki dari item lain yang tak ada pada studi ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The results of this study found that the work motivation variable (X1) had a significant effect on employee performance (Y) for production employees at CV. Various Graphics Malang. The work discipline item (X2) has a significant impact on employee performance (Y) on production employees at CV. Aneka Graphic Malang. The F test results found that there was a significant impact on the independent item (work motivation as well as work discipline) simultaneously on the dependent item (employee performance), with once H_a is accepted and H_o is rejected. The results of the test for the coefficient of determination found that the calculation of the adjusted R square is 0.201, meaning that all independent items, namely work motivation (X1) and work discipline (X2) have a joint contribution of 20.1% to the employee performance variable (Y). And the remaining 79.9% is affected by other items that are not in this study.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia punya peran penting, baik individual juga dengan kelompok. SDM yakni aspek terpenting yang mempengaruhi kelancaran operasional sebuah organisasi, bahkan kesuksesan atau kegagalan dalam dunia usaha dapat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimiliki. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut, maka membutuhkan SDM yang punya kualiti serta punya kompetensi juga semangat kerja tinggi untuk bisa berkembang dan secara aktif. Untuk dapat memaksimalkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, setiap karyawan harus dilatih agar dapat berkembang kemampuannya. SDM juga hal mendasar pada unsur organisasi dan juga merupakan investasi perusahaan. Salah satu aspek terpenting tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kualitas performa karyawan.

Motivasi adalah faktor yang mendorong, mengarahkan, serta memberikan dukungan kepada tindakan manusia, agar mereka termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme tinggi guna mencapai hasil yang terbaik. Motivasi merupakan Upaya mendasar yang wajib dilakukan bagi pihak manajemen untuk memastikan kontribusi positif dari setiap karyawan terhadap pencapaian visi suatu organisasi. Dengan adanya motivasi kerja setiap pegawai bisa meningkatkan juga menjalankan tanggung jawabnya berdasarkan pada standar yang telah ditetapkan dari sebuah organisasi.

Serta yang dimaksud motivasi yakni sebuah upaya dengan memiliki dampak, penyaluran, serta perawatan tingkah laku seorang manusia. Menurut Sutrisno (2020:110)

Mengemukakan bahwa motif berperan sebagai pendorong kebutuhan yang ada pada diri pegawai, yang harus dilakukan supaya pegawai bisa beradaptasi dengan lingkungannya. Di sisi lain, motivasi yakni keadaan yang mendorong pegawai untuk mendapati visi yang timbul dari motif tersebut.

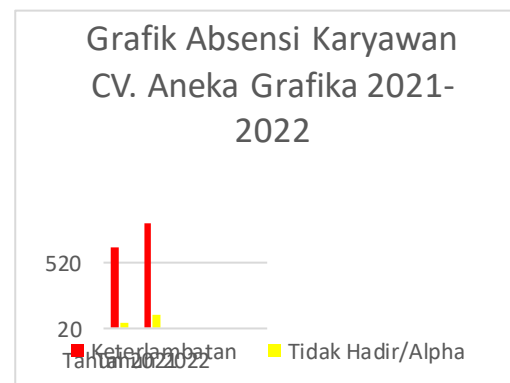
Penerapan disiplin dalam lingkungan kerja memiliki peran utama pada SDM, karena jika optimalnya disiplin kerja karyawan, maka tinggi juga prestasi yang bisa dicapai. Dan sebaliknya, apabila kurangnya disiplin kerja diterapkan, organisasi bisa mendapat rintangan dalam pencapaian hasil yang efisien (Hasibuan 2017). Sedangkan menurut Sinambela (2019:332) Disiplin punya peran dalam mengajar pegawai untuk patuh serta mengikuti arahan, serta kebijakan yang tertera, pada akhirnya menghasilkan kinerja yang unggul. Disiplin dalam pekerjaan merujuk pada kemampuan individu untuk menjalankan tugas secara teratur, cermat, dan berkesinambungan, dengan mematuhi pedoman yang berlaku tanpa adanya penyimpangan pada kebijakan yang sudah tertera.

Pada pandangan umum, bagaimana karyawan berkinerja diyakini berpengaruh pada sejauh mana mereka memberikan kontribusi positif melalui hasil kerja kepada perusahaan. Menurut Sedamaryanti (2018:260) kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi suatu hasil pekerjaan seseorang dan kegiatan untuk mencapai sebuah tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja, atau performa, adalah gambaran dari sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan telah berhasil dijalankan dalam sebuah organisasi.

Studi ini bertempat di CV. Aneka Grafika Malang yang merupakan salah satu perusahaan percetakan kertas dan dus yang didirikan pada tahun 1989 di Kota Malang. CV. Aneka Grafika juga mengeksport kemasan kertas. Misi utama perusahaan ini adalah untuk menghadirkan kualitas kemasan efisien kepada konsumen menggunakan harga yang kompetitif. CV. Aneka Grafika memiliki keahlian khusus dalam pembuatan label, stiker, dus dalam, serta dus luar. Keunggulan cetak dari warna di perusahaan ini berkisar antara maksimum, standar, hingga minimum. CV. Aneka Grafika mempekerjakan total 131 karyawan dengan pembagian tiga shift: pagi, siang, juga malam. Studi ini difokuskan pada karyawan bagian produksi CV. Aneka Grafika Malang. Permasalahan yang ada pada CV. Aneka Grafika Malang adalah penurunan kinerja dari pegawai yang didampaki dari motivasi dari pimpinan juga kurangnya disiplin kerja yang terlihat dari presentase kinerja karyawan.

Dari pra-survey dilapangan pada perusahaan percetakan CV. Aneka Grafika Malang sebagian karyawan produksi mempunyai masalah kedisiplinan. Pada tahun 2021 ada karyawan yang tidak hadir atau alpha sebanyak 60 yang tidak hadir atau alpha dalam waktu setahun, sedangkan pada tahun 2022 karyawan yang tidak hadir atau alpha berjumlah 117 dalam waktu satu tahun, dengan demikian dari segi ketidak hadiran atau alpha karyawan mengalami peningkatan sebanyak 57, hal ini sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kinerja karyawan di CV. Aneka Grafika. Untuk kategori keterlambatan di tahun 2021 sebanyak 640 kali keterlambatan masuk jam kerja, sedangkan di tahun 2022 mengalami kenaikan sebanyak 823 kali keterlambatan, dengan demikian tingkat keterlambatan di CV. Aneka Grafika mengalami kenaikan sebanyak 183 kali terlambat, hal ini juga mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Perusahaan setiap harinya memberikan toleransi keterlambatan maksimal 15 menit diawal jam kerja dan harus memiliki alasan yang jelas. Karena tingkat keterlambatan berdampak pada bidang yang dikerjakan, seperti bidang yang harusnya dikerjakan 4 orang menjadi berkurang. Dalam waktu satu bulan karyawan mempunyai 4 kali kesempatan terlambat dan apabila melebihi batas yang diberikan perusahaan, maka akan diberikan sanksi hukuman berupa teguran dan surat peringatan tertulis.

Gambar 1 Grafik Absensi Karyawan CV. Aneka Grafika 2021-2022.



Dapat disimpulkan untuk penilaian absensi kehadiran pada karyawan produksi CV. Aneka Grafika Malang tergolong dalam kategori kurang atau rendah, karena masih banyak dari karyawan yang terlambat dalam bekerja. Kualitas disiplin yang kuat dapat mencerminkan sejauh mana seseorang memahami dan mengemban tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan tugas-tugasnya yang diberikan dari perusahaan. Karena tinggi rendahnya kualitas karyawan dinilai dari kedisiplinan dalam bekerja. Pencapaian hasil yang optimal dalam suatu perusahaan atau instansi akan sulit tercapai jika karyawan tidak menjalankan disiplin kerja yang baik.

Motivasi merupakan dorongan yang memungkinkan karyawan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Memotivasi karyawan membantu mereka tampil lebih baik, memiliki etos kerja yang tinggi di tempat kerja, serta bisa memneuhi tanggung jawab yang sudah diberikan

dari atasan. Perusahaan memotivasi karyawan menggunakan cara memberikan gaji bonus kepada karyawan yang sudah bekerja dengan giat setiap tahun dua kali. Perusahaan juga memberikan wadah bagi karyawan yang masih *training* dan yang belum mempunyai pengalaman untuk menjalankan pekerjaan di perusahaan.

Berdasarkan fenomena di dalam perusahaan, Kurangnya motivasi kerja merupakan faktor utama yang menyebabkan permasalahan dalam kinerja karyawan. dari perusahaan dan menurunnya kedisiplinan kerja pada karyawan, dimana seringkali ada karyawan yang tidak mematuhi aturan waktu kerja, dan sering kali melalaikan waktu kerja, serta masih terdapat pegawai yang tak memenuhi kewajiban serta aturan perusahaan, dan berdampak pada penurunan kinerja mereka. Oleh sebab itu, untuk mengatasi penurunan performa karyawan, dunia usaha perlu menerapkan kedisiplinan dengan mematuhi semua aturan dan ketentuan yang akan menjadi pedoman di perusahaan. Ini termasuk aturan istirahat kerja, mengenai waktu masuk dan keluar, aturan dasar dalam menjalankan tugas dan bekerja sama dengan unit kerja lainnya, serta aturan mengenai tindakan batasan dan panduan mengenai tindakan yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Dan didasari dari situasi serta kondisi permasalahan yang sudah peneliti uraikan, dengan begitu peneliti berminat mengambil judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANEKA GRAFIKA MALANG”.

METODE PENELITIAN

Studi ini tergolong kategori asosiatif kausal yang menerapkan pendekatan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:65) Studi jenis asosiatif kausal mengarah pada upaya memahami permasalahan yang memengaruhi interaksi antara dua atau lebih variabel. Pendekatan ini membahas korelasi yang memengaruhi item yang tengah diselidiki. Metode yang diaplikasikan yakni pendekatan kuantitatif, dimana peneliti membagikan kuesioner untuk mengumpulkan data untuk penganalisaan keterkaitan antar item didefinisikan berupa kuantiti Sugiyono (2019:17).

1. Populasi

Sugiyono (2013:115) menjelaskan akan populasi bermakna kumpulan objek atau subjek yang memiliki atribut juga kualitas beragam yang dipilih oleh peneliti sebagai subjek investigasi, serta dari situ diambil makna. Populasi pada studi ini yakni pegawai produksi CV. Aneka Grafika Malang sebanyak 131 orang karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2013:116) Sampel yakni subset dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dalam studi. Populasi merujuk pada sebagian dari total individu atau objek beserta karakteristiknya yang menjadi fokus kajian.

Dalam kajian ini, populasi yang dianalisis termasuk dalam kategori populasi yang luas karena jumlah karyawan yang terlibat pada CV. Aneka Grafika Malang sebanyak 131 orang.

Untuk memastikan keabsahan data, populasi diaplikasikan menjadi sampel.

Sugiyono (2013:122-123) Metode pengambilan sampel studi ini menerapkan pendekatan sampling jenuh, dengan semua populasi diambil menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2013:120-121) pemilihan sampel mengaplikasikan pendekatan tipe sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi diikutsertakan menjadi sampel.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kreitner dan Kinicki (2001:205) dalam Wibowo (2022) mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Bisa berdampak pada motivasi kerja ada dua faktor yang merupakan konteks pekerjaan dan masukan individual. Konteks pekerjaan mencakup pendekatan organisasi pada prestasi non kompetisi (rekognisi) dan penghargaan, dan lingkungan fisik. Pekerjaan mencakup pengetahuan kerja, kemampuan, dan nilai-nilai pada pekerjaan.

Kedua faktor diatas saling mempengaruhi, pekerja akan lebih termotivasi apabila kinerjanya dapat diperhatikan serta dinilai oleh perusahaan. Tindakan yang terinspirasi dengan langsung didampaki dari kemahiran serta keahlian kerja pribadi, dorongan, serta kombinasi faktor-faktor kontekstual pekerjaan yang memungkinkan dan membatasi.

Didukung dari studi tedahulu oleh Auza (2019) hasil pengujian mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan didapati motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Terbukti dari nilai yang didapati adanya dampak positif serta signifikan dari motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasilnya mendapati semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Dan sebaliknya, rendahnya motivasi kerja berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sinambela (2019:332-333) beberapa teori didapati adanya korelasi signifikan dari item kinerja serta tingkat disiplin kerja. Dalam konteks ini, jika dianalisis lebih rinci, variabel disiplin kerja dianggap sebagai faktor yang memiliki pengaruh kepada kinerja para pegawai. Dengan begitu, makin tinggi tingkat disiplin kerja seseorang, \makin tinggi juga hasil kinerjanya. Sebaliknya,

penurunan dalam tingkat disiplin kerja bisa menjadi hambatan dan menghambat kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan memainkan peran sentral dalam pengelolaan SDM, disebabkan tingkat disiplin pegawai yang efisien bisa secara positif mempengaruhi tingkat produktivitas hasil produksi. Dengan kurangnya tingkat disiplin yang baik dari pegawai, perusahaan akan menghadapi tantangan dalam memenuhi hasil terbaik. Jika tak adanya kedisiplinan dari para karyawan, organisasi perusahaan akan kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal.

Permasalahan ini diperkuat oleh studi sebelumnya dengan menginvestigasi dampak disiplin kerja pada kinerja karyawan. Hasilnya didapati disiplin kerja punya dampak positif serta signifikan pada kinerja, menegaskan bahwa makin baik disiplin kerja, semakin baik juga hasil kinerja pegawai. Studi terdahulu oleh Herdian dan Zaman (2023) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir" juga memperkuat temuan ini. Hasil studi tersebut didapati bahwa disiplin kerja punya hubungan signifikan dengan kinerja karyawan di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,481	0,159	0	VALID
	X1.2	0,565		0	VALID
	X1.3	0,524		0	VALID
	X1.4	0,510		0	VALID
	X1.5	0,544		0	VALID
	X1.6	0,569		0	VALID
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,512	0,159	0	VALID
	X2.2	0,619		0	VALID
	X2.3	0,687		0	VALID
	X2.4	0,556		0	VALID
	X2.5	0,526		0	VALID
	X2.6	0,521		0	VALID
	X2.7	0,562		0	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,315	0,159	0	VALID
	Y2	0,217		0	VALID
	Y3	0,348		0	VALID
	Y4	0,500		0	VALID
	Y5	0,470		0	VALID
	Y6	0,366		0	VALID
	Y7	0,476		0	VALID
	Y8	0,280		0	VALID

Berdasarkan tabel diatas bahwa setiap variabel didapati valid karena ketentuan perhitungan uji validitas dengan memanfaatkan IBM SPSS Statistics 25 yakni:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (dengan taraf signifikan 5%) bisa ditentukan item kuesioner tersebut valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (dengan taraf signifikan 5%) bisa ditentukan item kuesioner tersebut tak valid.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		131
Normal parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16203757
Most extreme differences	Absolute	.061
	Positive	.055
	Negative	-.061
Test statistic		.061
Asymp. Sig (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan informasi yang tertera pada tabel, didapati Asymp.Sig (2 tailed) senilai 0,200, yang melebihi batas 0,05. Oleh karena itu, dapat dianggap bahwa data yang berasal dari pendistribusian angket kepada responden memiliki distribusi yang normal.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
0,827	21

Dengan penguraian table tersebut didapati akan item Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, serta Kinerja Karyawan punya nilai Cronbach Alpha senilai 0,827, yang lebih tinggi dari ambang batas 0,60. Oleh karena itu, nilai uji reliabilitas didapati akan semua item mempunyai hasil Cronbach Alpha yang melebihi 0,60, mengindikasikan akan instrumen studi ini memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Multikolinitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	.910	1.099
	Disiplin Kerja (X2)	.910	1.099

Dengan penguraian table tersebut didapati nilai toleransi untuk variabel motivasi kerja (X1) serta disiplin kerja (X2) melebihi kuantiti 0,10, dengan nilai spesifik mencapai 0,910. Dari setiap item juga ada di bawah angka 10, yakni 1,099 untuk motivasi kerja (X1) serta 1,099 untuk disiplin kerja (X2). Oleh karena itu, didapati akan tak adanya masalah yang muncul pada model regresi dalam studi ini.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	3.174	1.227		2.456	.015
Motivasi Kerja_X1	-.085	.055	-.141	-1.420	.158
Disiplin Kerja_X2	.006	.035	.015	.218	.828

Berdasarkan tabel diatas pengujian heteroskedastisitas dengan memanfaatkan uji didapati dari dua variabel bernilai signifikan dari tiap item. Variabel tersebut lebih tinggi akan Sig. 0,05. Didapati bahwa tak terjadi heteroskedastisitas.

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Model		Model	Model	Model
		B	Std. Error	Beta	Model	Model
1	1	1	1	1	1	1
	Motivasi Kerja (X1)	.312	.079	.324	3.943	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.174	.058	.246	2.996	.003

Dalam studi ini, pengujian t (pengujian parsial) dilaksanakan melalui perangkat lunak SPSS punya signifikansi 0,05. Nilai $t_{(tabel)}$ dihitung memanfaatkan rumus yang melibatkan variabel, yaitu untuk menentukan nilai $t_{(tabel)}$ pada tingkat signifikansi ($\alpha/2$; $n-k-1$). Di sini, n mewakili kuantitas sampel, serta k mewakili jumlah item. Perhitungan t_{tabel} dengan signifikansi diaplikasikan senilai 5% atau 0,05 memanfaatkan perhitungan ($\alpha/2$; $n-k-1$), jadi ($0,05/2$; $131-3-1$) = ($0,025$; 127), diperoleh nilai t_{tabel} = 1,978.

Dari tabel tersebut didapatkan hasil uji t yakni:

1. Uji t pada variabel motivasi kerja (X1) didapati t_{hitung} senilai 3.943 punya signifikansi t senilai 3.943 disebabkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.912 > 1,978$) atau hasil uji t menggunakan Sig. 0,000 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak serta H_a diterima yang bermakna ada dampak parsial item motivasi kerja (X1) berdampak signifikansi pada kinerja karyawan (Y).
2. Uji t pada variabel disiplin kerja (X2) didapati t_{hitung} senilai 2.996 dengan signifikansi t senilai 2.996 disebabkan

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.654 > 1,978$) atau hasil uji t dengan nilai Sig. 0,003 kurang dari 0,05 jadi H_0 ditolak serta H_a diterima, yang mengindikasikan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.831	2	82.415	17.360	.000 ^b
	Residual	607.673	128	4.647		
	Total	772.504	130			

Berdasarkan tabel diatas jika F_{hitung} dan F_{tabel} . ketika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ada dampak signifikan dan bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ tak ada dampak signifikan. F_{tabel} didapati dengan $F_{tabel} = F(k; n-k) = F(2; 131-2) = F(2; 129)$, selanjutnya dari $F_{tabel} = F(2; 129)$ nilainya adalah 3,07.

Hasil output didapati F_{hitung} mempunyai hasil 17.360 maka, F_{hitung} 17.360 $> 3,07 F_{tabel}$ dan juga dilihat dari nilai signifikannya adalah 0,000 yang berarti $0,000 < 0,050$. Dengan begitu, didapati hipotesis alternatif (H_a) diterima serta hipotesis nol (H_0) ditolak, didapati secara bersama-sama, motivasi kerja (X1) serta disiplin kerja (X2) punya dampak signifikan pada kinerja karyawan (Y) pada karyawan bagian produksi di CV. Aneka Grafika Malang.

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.213	.201	2.179

Hasilnya didapati bahwa koefisien determinasi senilai 0,201 bermakna yakni variabel terikat kinerja karyawan (Y) bisa didefinisikan 20,1% oleh variabel independen motivasi kerja (X1), serta disiplin kerja (X2). Sementara itu, 79,9% didampaki dari faktor-faktor yang tak dijelaskan pada studi ini.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan hasil uji yang sudah diaplikasikan didapati item motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan. Data diperoleh dari jawaban responden yaitu karyawan produksi CV. Aneka Grafika Malang. Hasil uji t didapati Sig. 0,000 kurang dari 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ senilai ($3.943 > 1,978$).

Hasil pengujian ini didapati akan H_a diterima yang bermakna ada dampak parsial. Hasilnya didapati motivasi kerja di CV. Aneka Grafika Malang Memiliki dampak yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan, bermakna semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin

baik kinerja karyawan. Di CV. Aneka Grafika Malang, kepemimpinan aktif dalam memberikan dorongan kepada karyawan saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan, serta penyediaan jaminan sosial dan keamanan kerja. Ini menandakan bahwa motivasi yang diberikan secara langsung oleh manajemen telah berhasil memotivasi pekerja dengan efektif dan berperilaku sesuai dengan tata tertib perusahaan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasilnya didapati akan variabel disiplin kerja (X_2) punya dampak signifikan pada kinerja karyawan. Data diperoleh dari jawaban responden yaitu karyawan produksi CV. Aneka Grafika Malang. Hasil uji t mendapati Sig. 0,002 kurang dari 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ senilai (2,996 > 1,978). Hasil pengujiannya mendapati bahwa H_a diterima yang bermakna ada dampak secara parsial.

Terlihat akan disiplin kerja di CV. Aneka Grafika Malang punya dampak signifikan juga positif pada kinerja karyawan. Berarti tingkat disiplin tinggi pencerminan tanggung jawab individu pada pekerjaan yang diemban kepada mereka. Hal ini memiliki potensi untuk memotivasi semangat kerja, membangkitkan semangat dalam bekerja, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Karena itu, manajemen berusaha keras untuk memastikan bahwa karyawan mempertahankan tingkat disiplin yang baik. Hasil studi ini menegaskan bahwa aspek disiplin kerja merupakan hal yang wajib dilakukan dari sebuah organisasi, baik itu organisasi internal juga eksternal. Karena disebabkan oleh peran disiplin kerja sebagai faktor yang berpengaruh pada hasil kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan analisis dari studi ini tentang dampak motivasi kerja juga disiplin kerja pada kinerja karyawan di CV. Aneka Grafika Malang. Studi ini, dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan produksi CV. Aneka Grafika Malang)," memanfaatkan metode kuantitatif. Data untuk studi ini didapat dari distribusi kuesioner kepada 131 responden yang merupakan karyawan di CV. Aneka Grafika Malang. Yang mana dapat diperoleh simpulan yakni :

1. Dengan temuan dari studi yang sudah dilakukan di CV. Aneka Grafika Malang, melalui pengujian t didapati akan hasil t hitung melebihi t tabel, yaitu $2,996 > 1,978$, serta dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan Begitu, didapati akan H_a diterima serta H_o ditolak.
2. Dengan temuan dari studi yang sudah dilakukan di CV. Aneka Grafika Malang, melalui pengujian t (parsial) didapati bahwa secara parsial, disiplin kerja punya dampak signifikan pada kinerja karyawan di CV. Aneka Grafika Malang. Dilihat akan t hitung

yang melebihi nilai tabel, yaitu $2,996 > 1,978$, serta signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan begitu, H_a diterima serta H_o ditolak.

3. Dengan temuan dari studi yang sudah dilakukan di CV. Aneka Grafika Malang, pengujian F didapati secara bersama-sama, motivasi kerja serta disiplin kerja punya dampak signifikan pada kinerja karyawan di CV. Aneka Grafika Malang. Dilihat akan nilai F hitung yang melebihi nilai tabel, yaitu $17,360 > 3,07$, serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan begitu H_a diterima serta H_o ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Alma, Buchari. (2015). Pengantar Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Donni Juni Priansa. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian, Bandung: Cv. PUSTAKA SETIA.
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Riniwati, Harsuko. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UB Media.
- Sedamaryanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sedamaryanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). Metode Studi Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Studi Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Studi Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). Metode Studi Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, W., & Phil, M. (2022). Manajemen kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.