



UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Status "Terakreditasi Baik Sekali"

SK BAN PT Nomor 671/SK/BAN-PT/Akred/PT/VII/2021, Tanggal 21 Juli 2021

Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM)

Kampus I Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112)

Telp.: (0354) 771576, 771503, 771495 Fax. (0354) 771576

Website: www.lp2m.unpkediri.ac.id, Email: lemlit@unpkediri.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 181.09/A/LPPM-UN PGRI KD/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Universitas Nusantara PGRI Kediri memberi tugas kepada:

No	Nama	NIDN/NPM	Prodi.	Keterangan
1	Ardi Shina Toya Sahara	19.1.02.02.0294	Manajemen	Penulis 1
2	Hery Purnomo, S.E., M.M.	0713076803	Manajemen	Penulis 2

Untuk mempublikasikan hasil penelitian yang berjudul "Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Dan Motivasi", pada Simposium Manajemen dan Bisnis I & Call Paper, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Dikeluarkan di : Kediri

Pada tanggal : 28 Juni 2022

Ketua LPPM,



Dr. Rr. Forijati, M.M.

NIDN. 0028016701



PROSIDING

SIMPOSIUM MANAJEMEN BISNIS DAN *CALL FOR PAPER*

**"Peran Kompetensi Untuk Peningkatan
Keunggulan Bisnis Yang Kompetitif & Berdaya Saing Global**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

SABTU 23 Juli 2022



EDITORIAL TEAM

Editor In Chief :

Basthoumi Muslih, M.M.

Editor :

Dhiyan Septa Wihara, M.M.

Ema Nurzainul Hakimah, M.M.

Bambang Agus Sumantri, M.M.

Zulistiani, M.M.

Rony Kurniawan, M.M.

Hery Purnomo, M.M.

Poniran Yudho Leksono, M.M.

Gesty Ernestivita, M.M.

Published by:

Department of Management

[The University of Nusantara PGRI Kediri](#)

Street of KH. Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto District, Kediri City 64113

Telephone: (0354) 771503, Fax: (0354) 771576

Website: <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis>

ISSN: _____

Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis

by <http://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen>



DAFTAR ISI

	Halaman
<i>LETTER OF CREDIT: MANAJEMEN DISKREPANSI DALAM PERDAGANGAN INTERNASIONAL</i> Zuhri Ruslan	1-11
ANALISIS PENERAPAN ETIKA BISNIS PADA UD. MANUT KEDIRI Pipit Rahayu, Restin Meilina, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko	12-21
STRATEGI KEUNGGULAN BERSAING PERGURUAN TINGGI SWASTA DI INDONESIA DALAM MENGHADAPI ERA DISRUPSI Muhammad Ramaditya, Putri Diana Sari, Ridwan Maronrong	22-31
PENGARUH ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN, INOVASI PRODUK DAN DUKUNGAN PARTNER TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING PADA MASA PANDEMI COVID 19 (Studi kasus UMKM makanan dan minuman di Kota Bekasi) Imelda Aprileny, Alfi Syahra, Jayanti Apri Emarawati	32-43
STRATEGI INOVASI PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI INDONESIA DALAM MENGHADAPI ERA PERUBAHAN Muhammad Ramaditya, Dony Dwi Prayudha, Ridwan Maronrong	44-54
IMPLEMENTASI STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN EMKM DAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK PELAKU UMKM DI KEDIRI Andy Kurniawan, Amin Tohari, Basthoumi Muslih	55-58
SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PERSEDIAN BAHAN BAKU PADA PT CITRA KENDEDES AYU MALANG Diah Nurdiwaty, Badrus Zaman	59-65
DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN DINAS PMD KABUPATEN NGANJUK Deni Wahyu Eka Wijaya, Hery Purnomo	66-74
PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA KC KEDIRI <i>TRADE CENTER</i> Siska Yunia Arismawati, Hery Purnomo	75-84
PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS TAM KEDIRI Moch Farozji, Bambang Agus Sumantri, Suhardi Suhardi	85-93

PERBEDAAN KOMITMEN KERJA KARYAWAN KONTRAK DAN KARYAWAN TETAP RSUD SLG Febby Faradella Bukhorida, Restin Meilina, Sigit Wisnu Setya Bhirawa.....	94-99
EVALUASI PENJADWALAN WAKTU DAN BIAYA DENGAN METODE CPM DAN <i>GANTT CHART</i> PADA PROYEK PEMBANGUNAN RUMAH TIPE 60/72 GRIYA KERATON SAMBIREJO KEDIRI Muhammad Fu'at Chasan, Diah Ayu Septi Fauji, Hery Purnomo.....	100-108
PENGEMBANGAN FITUR INTEGRASI LOGISTIK APLIKASI KREALOGI BY DUANYAM PADA UMKM <i>PAPER BAG</i> MENGGUNAKAN <i>DESIGN THINKING</i> Rabiatul Adawiyah, Zulistiani Zulistiani, Rino Sardanto	109-115
PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DESA PUTREN KABUPATEN NGANJUK Shantika Nurianna Millenia.....	116-124
PENGARUH <i>STORE LAYOUT</i> DAN <i>DISPLAY</i> PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN Indah Yuliana, Rino Sardanto	125-132
ANALISIS KUALITAS PRODUK, PROMOSI DAN PENAMPILAN KARYAWAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI TOKO KUE RIEZZA TART AND BROWNIES KEDIRI Nurma Lutfila Roibafi, Edy Djoko Soeprajitno, Dhiyan Septa Wihara.....	133-139
PEMBENTUKAN KARAKTER LOYALITAS, TANGGUNG JAWAB, DAN PEDULI SOSIAL PADA DIKLAT MAPALA PELITA UNP KEDIRI Ika Risma Wifasari, Dhiyan Septa Wihara.....	140-151
PENGENDALIAN PERSEDIAAN POLI ALUMINIUM CLORAIDE DENGAN METODE <i>ECONOMIC ORDER QUANTITY</i> PADA PDAM KABUPATEN NGANJUK Triana Dewi, Diah Ayu Septi Fauji, Hery Purnomo	152-159
PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PR CENKIR GADING NGANJUK Nie Melani Damasa, Subagyo Subagyo, Moch. Wahyu Widodo	160-168
ANALISIS KUALITAS PRODUK, PROMOSI <i>ONLINE</i> DAN <i>TESTIMONIAL</i> TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK SCARLETT DI SHOPEE Yolanda Dwi Utari, Suhardi Suhardi.....	169-177

PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN KABUPATEN NGANJUK Mohammad Ryan Fathoni, Ismayantika Dyah Puspasari, Zulistiani	178-189
ANALISIS PENGARUH HARGA, PROMOSI DAN DESAIN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KENDARAAN HONDA BEAT DI PUTRA RINJANI Ahmad Taufiq	190-198
ANALISIS KUALITAS PRODUK, HARGA, DAN LOKASI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN TOKO MEBEL JATI INDAH NGANJUK Laili Shoimah, Samari Samari, Sigit Ratnanto	199-206
DINAMIKA PEMASARAN HOME INDUSTRI KONVEKSI PADA MASA PANDEMI COVID-19 STUDI PADA KONVEKSI IBROR KEDIRI Mohamad Nurhuda, Ema Nurzainul Hakimah, Sigit Ratnanto	207-213
ANALISIS PENGARUH <i>E-SERVICE QUALITY</i> , <i>E-TRUST</i> DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI ARTEE COLLECTION NGANJUK Anisha Wahyu Ningtiyas, Basthoumi Muslih, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko	214-222
PENGARUH MOTIVASI, PENGENDALIAN DIRI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPKAR MEKAR KEDIRI Alfi Dwi Mayliana, Bambang Agus Sumantri	223-233
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, FASILITAS DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA KURSUS MENGENAL CV. WIJAYA KEDIRI Yoesfi Alfian Pragana, Rony Kurniawan	234-243
PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK DAN CITRA MEREK TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA PRODUK MS GLOW DI KABUPATEN NGANJUK Karina Anggrahini, Rony Kurniawan	244-253
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROKOK MARGANTARA JAYA TULUNGAGUNG Irma Nur Auliya, Dhiyan Septa Wihara	253-257
PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DESA GEDANGSEWU KABUPATEN KEDIRI Yulia Fitria, Dhiyan Septa Wihara, Edy Djoko Soeprajitno.....	258-266

ANALISIS KEPUASAN PELANGGAN OKUI KOPI DITINJAU DARI SUASANA CAFE, HARGA DAN VARIASI MENU Jetty Purbaningrum Puspitarini, Samari Samari, Sigit Ratnanto	267-275
PENGARUH PROMOSI, HARGA DAN LOKASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA TOKO VHELIZA KOSMETIK DI KECAMATAN GROGOL KABUPATEN KEDIRI Eny Badriyatur Rohmah, Gesty Ernestivita	276-284
ANALISIS PENYEBAB <i>FINANCIAL DISTRESS</i> PADA PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) TBK DENGAN MODEL ZMIJEWSKI Stefani Agustin Rahayu, Subagyo Subagyo, Moch. Wahyu Widodo	285-291
PENGARUH DISIPLIN, STRES DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA WFH (<i>WORK FROM HOME</i>) PADA CV. PARAMITA KEDIRI Heni Beti Saputri, Subagyo Subagyo, Itot Bian Raharjo	292-301
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, LOKASI, DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PEMBELIAN BIBIT PORANG DI CV. R BAGAS MADIUN Usnul Yasin, Poniran Yudho Leksono	302-311
PENERAPAN METODE EOQ UNTUK OPTIMASI PENGENDALIAN PERSEDIAAN BAHAN BAKU BATU SPLIT PADA CV HASTA NOFA MANDIRI Niken Trisma Widya Maharani, Ema Nurzainul Hakimah	312-321
PENGARUH <i>FLASH SALE</i> , <i>CUSTOMER REVIEW</i> , DAN GRATIS ONGKIR TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA <i>MARKETPLACE</i> SHOPEE (Studi Pada Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri) Septia Indri Saputri, Ema Nurzainul Hakimah, Rino Sardanto	322-328
PENGARUH FAKTOR BUDAYA, SOSIAL, DAN PRIBADI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK KOSMETIK EMINA (Studi Kasus Mahasiswi Universitas Nusantara PGRI Kediri) Mahardika Putri Stevany, Ema Nurzainul Hakimah	329-335
PENGEMBANGAN POLA PELAYANAN ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN MELALUI APLIKASI SEDUDO DESA SIDOHARJO KECAMATAN TANJUNGANOM KABUPATEN NGANJUK Suwarni Suwarni, Bambang Agus Sumantri, Poniran Yudho Leksono	336-345

PENGARUH <i>WORD OF MOUTH</i> , KUALITAS PRODUK, DAN SALURAN DISTRIBUSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA TOKO TENUN MULYA Yeni Aprilia Oktaviani, Ema Nurzainul Hakimah, Sigit Wisnu Setya Bhirawa	346-352
TINJAUAN KEPUTUSAN PEMBELIAN HARMONY FOOD & COFFEE DENGAN ANALISA KUALITAS PELAYANAN, PROMOSI, DAN LOKASI Nora Putri Pristiawan, Gesty Ernestivita	353-362
KUALITAS PRODUK, HARGA DAN PROMOSI SEBAGAI TINJAUAN KEPUTUSAN PEMBELIAN <i>THRIFT SHOP ONLINE</i> INSTAGRAM @TEMBOKBERITA2ND Ninik Dwi Aprila, Gesty Ernestivita	363-372
PEMBELIAN MS GLOW DI AYU STORE NGRONGGOT DITINJAU DARI KUALITAS PRODUK, HARGA DAN PROMOSI Dea Amelia Rahayu, Gesty Ernestivita, Sigit Ratnanto	373-383
PELAYANAN, LOKASI DAN KUALITAS PRODUK ASEM-ASEM KAMBING BU HARSUNI NGANJUK SEBAGAI TOLAK UKUR KEPUASAN KONSUMEN Rizky Fachreza Rif'ah, Gesty Ernestivita	384-391
ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TELKOM INDONESIA KEDIRI Yasir Yasir, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko	392-402
PENERAPAN METODE EOQ SEBAGAI PENGENDALIAN PERSEDIAAN BAHAN BAKU BERAS KETAN PADA HOME INDUSTRI RANGGINANG TIGA PUTRI PALEMBANG Arma Dwi Fatimah, Ema Nurzainul Hakimah	403-408
ANALISIS PENGARUH HARGA, PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN JASA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PENGIRIMAN JNE DI KEDIRI Aditya Fatmala Santi, Poniran Yudho Leksono	409-417
ANALISIS NILAI PERUSAHAAN MODAL RASIO TOBIN'S Q PERUSAHAAN TRANSPORTASI DAN LOGISTIK DI BURSA EFEK INDONESIA Ibnu Malik, Subagyo Subagyo, Moch. Wahyu Widodo	418-423
PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (KPRI) KARYA UTAMA KECAMATAN TAROKAN Yunita Maria Ulfa, Bambang Agus Sumantri, Dhiyan Septa Wihara	424-436

PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MIE INSTAN MEREK LEMONILO Tiara Angga Reta, Poniran Yudho Leksono	437-443
ANALISIS KUALITAS PELAYANAN TERHADAP BENGKEL MOTOR “BERKAH” Millenia Agustin, Dian Kusumaningtyas, M. Zuhdi Sasongko	444-447
PENGARUH LOKASI, KUALITAS PELAYANAN, DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI WARUNG BOTOK MBAK LIS M. Fresa Rosaldi, Gesti Ernestivita	448-456
ANALISIS KUALITAS PRODUK, <i>CELEBRITY ENDORSER</i> , DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PENGGUNA MS GLOW OUTLET KERTOSONO Karisma Dilla Emy Sabilla, Basthoumi Muslih	457-463
PENGARUH PROMOSI, HARGA DAN ULASAN PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA <i>MARKETPLACE SHOPEE</i> Fanti Puspita Sari, Rony Kurniawan	464-474
PENGARUH MOTIVASI, PERSEPSI, DAN <i>TIME MANAGEMENT</i> TERHADAP <i>WORK LIFE BALANCE</i> (Studi Kasus Pada Mahasiswa Kelas Karyawan Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri) Amelya Vistanabilla, Dian Kusumaningtyas	475-481
DETERMINAN LOKASI, <i>BRAND IMAGE</i> DAN PROMOSI DALAM KEPUTUSAN PEMBELIAN AYAM PANGGANG BANGI PURWOASRI Dimas Andika, Gesti Ernestivita, Sigit Ratnanto	482-489
PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA <i>MARKETPLACE SHOPEE</i> Ramadani Eka Putra	490-498
PENGARUH CITRA MEREK, HARGA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA DAFA BAKERY Mohammad Abdur Rochman	499-507
ANALISIS PENGARUH KAPABILITAS PERSONAL, KINERJA KARYAWAN DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS SIA (STUDI DP2KBP3A KABUPATEN KEDIRI) Bela Ayu Andarwati, Puji Astuti, Diah Nurdiwaty	508-515
PENGARUH FAKTOR BUDAYA, FAKTOR SOSIAL, HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KAMBING DI ABS <i>CENTER</i> Mohammad Adip Okta Ardiansyah	516-523

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP NGANJUK Yusril Rochmad Widiar, Sugiono Sugiono, Hery Purnomo	524-531
PENGARUH MOTIVASI DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA GURU PADA PEMBELAJARAN ONLINE DI SMA NEGERI 1 BERBEK Nova Ayu Sharafika, Sugiono Sugiono, Hery Purnomo	532-542
ANALISIS KUALITAS PRODUK, HARGA, DAN <i>BRAND AMBASSADOR</i> TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN <i>SKINCARE MS GLOW</i> Atina Khasanah, Ema Nurzainul Hakimah, Rony Kurniawan	543-551
IDENTIFIKASI PERSEPSI KEMUDAHAN PENGGUNAAN, PROMOSI, DAN VARIASI PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA APLIKASI POSPAY Cindhy Cantika Dewi, Sigit Ratnanto	552-557
STRATEGI PROMOSI MODEL AIDA TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN PADA OKUI KOPI KEDIRI Deva Alvy Hilalina, Ichsannudin Ichsannudin, Rony Kurniawan	558-562
PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN LOKASI TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DI MARTABAK HAWAII WARUJAYENG Hepi Aji Oktaviani, Poniran Yudho Leksono	563-571
MENDONGKRAK PEMASARAN MELALUI <i>CONTENT MARKETING</i> DAN <i>INFLUENCER</i> (Studi Pada Bisnis Busana Qomeshop Kota Kediri) Anggella Ayu Anggraini, Ema Nurzainul Hakimah	572-583
ANALISIS PENGARUH PROMOSI, PRODUK, DAN LOKASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI TOKO FASHION KEDIRI (Studi Kasus Pada Toko Baju Ngasinan Fashion Kediri) Sheila Fertina, Poniran Yudho Leksono	584-590
ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BERBASIS WFH DI KANTAH KABUPATEN NGANJUK Liana Dian Putri, Poniran Yudho Leksono	591-599
ANALISIS PENGARUH LOKASI, HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN (Studi Kasus Pada Konsumen di Kedai 66 Kab. Kediri) Andryan Pratama	600-608
PENGARUH <i>IDLE TIME</i> , HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN, GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN Astrie Dwika Flacita Damayanti, Rony Kurniawan	609-616

ANALISIS KEPEMIMPINAN, <i>REWARD</i> DAN <i>PUNISMENT</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO ADI PRIMA KEDIRI Yeni Prasiska, Basthoumi Muslih	617-623
PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PERUMAHAN GREENLAND KEDIRI Devi Gadis Rio Yusita, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko	624-631
ANALISIS KOMPENSASI, KESEHATAN, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV NSR AC MOBIL Mohammad Setiawan Murtadho, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko	632-637
PENGARUH HARGA, KUALITAS PELAYANAN, DAN CITRA MERK TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA <i>BARBERSHOP</i> WISH HAIRSTUDIO DI KEDIRI Yudik Koirul Huda, Samari Samari, Rino Sardanto	638-646
PENGARUH PENGEMASAN, HARGA, DAN KUALITAS TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA UD. SAMBEL PECEL “KAROMAH” Uswatun Hasanah, Ismayantika Dyah Puspasari, Dyah Ayu Paramitha	647-652
PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Nganjuk) Ayu Ninditya, Hery Purnomo	653-662
PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GTT KEDIRI Shinta Faiqotul Janah, Sigit Wisnu Setya Bhirawa	663-670
PENGEMBANGAN WISATA GUA MARIA POHSARANG MELALUI PENGENALAN VIRTUAL TOURISM DI KABUPATEN KEDIRI Adelia Wirawan, Antik Wahyu Sri Murningih, Denpa Dwi Yola Exswanda, Diah Ayu Wahyuningsih, Fitri Rochaniyah, Ning Putri Mega Sapta	671-676
IDENTIFIKASI FAKTOR MOTIVASI DAN MINAT SEBAGAI PENENTU KEPUTUSAN AKTIF BERINVESTASI DI PASAR MODAL M. Ade Irawan, Ismayantika Dyah Puspasari	677-683
PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN NGANJUK Andhikanovia Rimayanti	684-689

PENGARUH PENGETAHUAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISNAKER KABUPATEN KEDIRI Nabila Kartika Sari, Suhardi Suhardi	690-695
ANALISIS TINGKAT KESEHATAN KEUANGAN DAN MANAJEMEN KOPERASI SAKTI KOTA KEDIRI Mohammad Tawakal Al Faruq, Erna Puspita, Sigit Puji Winarko	696-705
ANALISIS DIFERENSIASI KOPI ARABIKA COLOL UNTUK MENCIPTAKAN KEUNGGULAN BERSAING DI PASAR JAWA Andreas Korsini, Restin Melina, Sigit Wisnu Setya Bhirawa	706-713
PENGARUH PERPUTARAN PERSEDIAAN, CR, DAN DAR TERHADAP EPS PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN TAHUN 2017 - 2021 Dwi Nariyatus Soim, Zulistiani Zulistiani	714-719
PENGARUH <i>ONLINE CUSTOMER REVIEW</i> DAN <i>E-TRUST</i> TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI SHOPEE (Studi Pada Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri) Bestie Salamah Mauji, Restin Meilina	720-727
ANALISIS KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ADISURYA KEDIRI Rosa Navita Damayanti, Basthoumi Muslih	728-734
ANALISIS <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> (OCB), KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PADA PUSAT OLEH-OLEH MAK PLENGEH KEDIRI Yeni Putri Susilowati, Basthoumi Muslih, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko	735-740
PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN <i>KNOWLEDGE SHARING</i> TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN TENUN IKAT ATMB KEDIRI Kharisma Hidayatus Sholihah, Dhiyan Septa Wihara, Edy Djoko Soeprajitno	741-745
PENGARUH ORIENTASI BELANJA, KEPERCAYAAN DAN PENGALAMAN PEMBELIAN TERHADAP MINAT BELI BELANJA <i>ONLINE</i> Desy Setyo Ningrum, Dyah Ayu Paramitha	746-754
ANALISIS PENGARUH <i>RATING, REVIEW</i> DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA <i>MARKETPLACE LAZADA</i> Tria Jihan Lestari, Dian Kusumaningtyas, M. Zuhdi Sasongko	756-760

PENGARUH <i>CURRENT RATIO</i> , <i>DEBT TO ASSETS RATIO</i> , <i>TOTAL ASSETS TURN OVER</i> , DAN <i>NET PROFIT MARGIN</i> TERHADAP PERUBAHAN LABA PADA PERUSAHAAN SEKTOR <i>PROPERTIES AND REAL ESTATE</i>	
Maya Devi Christiananingrum, Dyah Ayu Paramitha	761-769
PENGARUH STRES, LINGKUNGAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KEDIRI	
Yusi Kurniawati, Bambang Agus Sumantri, Suhardi Suhardi	770-779
ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN SEBELUM DAN SELAMA PANDEMI COVID-19 PADA BANK BUMN KONVENSIONAL DI INDONESIA	
Ade Suryaningtyas, Subagyo Subagyo, Moch. Wahyu Widodo	780-785
PENGARUH <i>STORE ATMOSPHERE</i> , LOKASI DAN KERAGAMAN PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA TOKO INDAH JAYA	
Marelda Aurelia Thedatama, Dian Kusumaningtyas, M. Zuhdi Sasongko.	786-790
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KEDIRI	
Kurniawati Kurniawati, Bambang Agus Sumantri, Suhardi Suhardi	791-798
ANALISIS KINERJA KEUANGAN KOPERASI KARYAWAN PT. GUDANG GARAM Tbk. KEDIRI “MEKAR”	
Kiki Widya Ningrum, Dyah Ayu Paramitha	799-805
ANALISIS KUALITAS PRODUK, HARGA, DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA RUMAH MAKAN AYAM GORENG NELONGSO KEDIRI	
Ellsa Rechelina Sabella, Ichsannudin Ichsannudin, Rony Kurniawan	806-814
PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES NGANJUK	
Merdian Yozima Sugeng Abrianto, Sugiono Sugiono, Rony Kurniawan	815-824
ANALISIS FAKTOR BUDAYA, SOSIAL, PRIBADI, DAN PSIKOLOGIS TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PENGGUNA APLIKASI GOJEK	
Dinda Putri Maharani, Sigit Wisnu Setya Bhirawa	825-834
PENGARUH KEDISIPLINAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINKOP UMTK KOTA KEDIRI	
Herilus Rae, Dhiyan Septa Wihara, Edy Djoko Soeprajitno	835-841
PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA KEDIRI	
Rani Wulandari, Bambang Agus Sumantri, Suhardi Suhardi	842-851

ANALISIS PENGARUH <i>BRAND IMAGE</i> , <i>BRAND AWARENESS</i> , DAN <i>BRAND TRUST</i> TERHADAP <i>BRAND LOYALTY</i> PADA FINTECH GOPAY (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri)	
Dea Millennia Jovanna, Ema Nurzainul Hakimah	852-856
PENGENDALIAN PERSEDIAAN BAHAN BAKU BAWANG GORENG DENGAN MENGGUNAKAN METODE EOQ PADA HOME INDUSTRI AZURA JAYA NGANJUK	
Karisma Apriliani, Ema Nurzainul Hakimah	857-865
PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TAMAN SRIWEDARI KEDIRI	
Karina Widya Putri, Restin Meilina, Sigit Wisnu Setya Bhirawa	866-873
ANALISIS HARGA, <i>ONLINE CUSTOMER REVIEW</i> , DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI APLIKASI SHOPEE	
Ika Nofiana, Samari Samari, Rino Sardanto	874-884
PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD GLADIOL FLORIST KEDIRI	
Siti Asmaul Chusna, Bambang Agus Sumantri, Suhardi Suhardi	885-892
PENGARUH PERPUTARAN MODAL KERJA, CR DAN DER TERHADAP ROA PERUSAHAAN SUB-SEKTOR KONSTRUKSI BANGUNAN 2017-2021	
Diyah Putri Febriani, Zulistiani Zulistiani, Ismayantika Dyah Puspasari	893-898
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI	
Ardi Shina Toya Sahara, Hery Purnomo	899-907
PENERAPAN ANALISIS ABC DAN METODE EOQ SEBAGAI PENGENDALI PERSEDIAAN SUSU FORMULA PADA TOKO MAYA PRAMBON	
Choirul Mahbubah, Ema Nurzainul Hakimah	908-916
ANALISIS DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TELKOM KEDIRI	
Laura Nanda Ardianita, Poniran Yudho Leksono	917-924
PEMBENTUKAN PORTOFOLIO OPTIMAL MENGGUNAKAN MODEL INDEKS TUNGGAL PADA INDEKS IDX30 DI BURSA EFEK INDONESIA	
Ahmad Faisal Efendi, Ismayantika Dyah Puspasari	925-928

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI

Ardi Shina Toya Sahara¹, Hery Purnomo²

^{1,2}) Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
ardisahara31@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 10/06/2022

Tanggal Revisi : 08/07/2022

Tanggal Diterima : 15/07/2022

Abstract

Competition in the era of globalization requires employees who are skilled in soft skills, critical thinkers, intelligent, innovative, and work with a positive attitude towards the changing times embodied in the performance of their employees. To achieve it, work discipline and motivation are possible to affect employee performance. This study aims to test the partial and simultaneous influence of work discipline and motivation variables on the performance of CV employees. Blessings of Kediri Mine. Types and approaches of research using descriptive causality, with a sample of all CV employees. Blessing Mine as many as 40 employees. Analysis of research data using assumption tests, multiple regression, t-tests, F tests, and coefficient of determination tests. The research findings state that work discipline and motivation have an effect on the performance of CV employees. Mine Blessings, both partially and simultaneously.

Keywords: Discipline, Motivation, Performance, Employees

Abstrak

Persaingan di era globalisasi membutuhkan karyawan yang terampil dalam *soft skill*, pemikir kritis, cerdas, inovatif, dan bekerja dengan sikap positif terhadap perubahan zaman yang diwujudkan dalam kinerja karyawannya. Untuk mencapainya disiplin kerja dan motivasi dimungkinkan akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial dan simultan variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja para karyawan CV. Berkah Tambang Kediri. Jenis dan pendekatan penelitian menggunakan deskriptif kausalitas, dengan sampel semua karyawan CV. Berkah Tambang sebanyak 40 karyawan. Analisis data penelitian menggunakan uji asumsi, regresi berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Temuan penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan CV. Berkah Tambang, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan di era globalisasi dan Industri 4.0 membutuhkan karyawan yang terampil dalam soft skill, pemikir kritis, cerdas, inovatif, dan bekerja dengan sikap positif terhadap perubahan zaman. Manusia dalam bisnis memiliki pengaruh signifikan pada kemajuan bisnis, dan karyawan juga memainkan peran penting dalam menentukan tujuan perusahaan [1]. Salah satu sumber terpenting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Karyawan dalam suatu organisasi berperan sangat vital menjalankan operasional perusahaan guna meraih tujuan yang telah ditetapkan [2].

Kinerja merupakan *output* dari seorang karyawan dengan dibebankan tugas berdasarkan pengalaman, kompetensi dan waktu. Kinerja merupakan *output* yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata. Jika seorang karyawan mengalami peningkatan kinerja maka kinerja organisasi juga mengalami peningkatan. Seorang karyawan seharusnya juga diberlakukan sebagai partner tidak hanya sebagai pekerja [3]. Faktor Disiplin dan motivasi kerja sangat berpengaruh pada karyawan. Faktor Disiplin dan Motivasi kerja ditunjukkan dengan bagaimana karyawan melaksanakan dan bertanggung jawab kepada tugas yang telah dibebankan kepadanya [4].

Motivasi yang didapat pada tempat kerja menimbulkan dampak kepada kinerja karyawan secara signifikan. Semakin besar dorongan motivasi, semakin termotivasi karyawan untuk tampil lebih aktif. Motivasi

adalah sumber energi yang mendorong karyawan untuk berorientasi pada tujuan dan mampu mencapai tujuan organisasi untuk mencapai kinerja tinggi [5]. Kinerja adalah *output* karyawan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi untuk sektor ekonomi, maka semakin tinggi motivasi semakin baik pula kinerja karyawan [6].

Karena adanya beberapa pegawai yang tidak masuk kerja berdampak pada hasil produksi yang kurang maksimal dan tampak penurunan kinerja karyawan. Dari pernyataan di atas dapat di tarik inti permasalahan terdapat indikasi yang mengungkapkan gejala rendahnya motivasi kerja karyawan di antaranya kurang disiplin kerja sehingga menimbulkan budaya kerja yang santai pada saat jam operasional, mengobrol dengan karyawan lain, hal ini mengindikasikan kurangnya rasa tanggung jawab dan ketekunan karyawan untuk melakukan pekerjaan, sehingga banyak tugas yang belum terselesaikan [7].

Dapat dilihat dari produktivitas kerjanya yang rendah. Faktor-faktor lain juga dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja para karyawan, lalu dapat mengambil suatu tindakan dalam meningkatkan kinerja para karyawan hal tersebut merupakan upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan [8]. Selain itu perusahaan juga perlu melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan tenaga kerja dapat mencapai harapannya.

Dengan adanya motivasi yang diberikan maka dapat menimbulkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga bermanfaat untuk perusahaan dalam memenuhi target atau tujuan dalam organisasi atau perusahaan. Motivasi dapat berdampak positif dalam mendukung kinerja para karyawan [9].

Disiplin kerja mengacu pada kemauan atau kesadaran individu untuk mengikuti aturan dan norma sosial perusahaan. Ketika karyawan menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat [10]. Disiplin kerja mengacu pada perilaku atau tindakan individu yang memodifikasi aturan dalam perusahaan atau organisasi. Dalam bisnis atau organisasi, disiplin kerja diperlukan untuk menghindari kesalahan, penyimpangan, atau kelalaian yang dapat mengakibatkan waktu yang terbuang dalam menyelesaikan pekerjaan [11].

Ada beberapa karyawan yang masih belum terbiasa dalam membuat laporan hasil produksi, disebabkan beberapa karyawan tersebut terkendala dengan penggunaan teknologi komputer. Disiplin kerja hakikatnya yaitu menumbuhkan kesadaran para pekerja agar dapat menyelesaikan tugas yang sudah diberikan [12]. Pembentukannya tidak timbul sendiri, tetapi dengan cara melalui pendidikan formal atau non formal. Motivasi pada setiap pegawai wajib dikembangkan secara baik [13]. Dengan demikian, semakin besar disiplin kerja pada setiap karyawan dengan bantuan keahlian dan upah atau gaji yang sesuai, semakin besar dampaknya terhadap kegiatan itu sendiri [14].

Hasil penelitian menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja para pegawai supaya mendapatkan hasil yang maksimal, dibutuhkan peningkatan *soft skill* yang sesuai bidangnya [15]. Selain itu diperlukan motivasi yang dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja dan dapat mencapai tujuan organisasi. Sehingga dapat disebutkan bahwa disiplin kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang tidak memenuhi standar perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kurangnya perhatian dalam memberikan motivasi dan arahan terhadap para karyawan. Disiplin kerja dapat menghasilkan kinerja yang efektif dengan memotivasi karyawan yang telah gagal memenuhi target perusahaan. Hal ini merupakan manajemen yang baik yang mengarahkan pencapaian kinerja karyawan yang tidak konsisten dengan rencana yang ditetapkan [12].

Merujuk pada fenomena dalam observasi tujuan penelitian ini adalah 1) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, 2) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 3) Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

Variabel dependen (Y) adalah salah satu yang rentan terhadap perubahan sebagai akibat dari adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang merupakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dilambangkan dengan (Y). Sedangkan variabel bebas juga dikenal sebagai variabel independen, adalah variabel yang dapat

digunakan untuk menjelaskan bagaimana perubahan terjadi (X). Akibatnya, disiplin kerja (X₁) dan motivasi (X₂) keduanya variabel independen.

Metode mengumpulkan data dengan meminta responden menanggapi pertanyaan atau pernyataan tertulis. Studi ini mengumpulkan data melalui penggunaan kuesioner. Dengan menggunakan teknik ini, peneliti dapat menghasilkan suatu peristiwa atau keadaan untuk tujuan memeriksa konsekuensi yang dihasilkan.

Populasi pada penelitian ini terdapat dari para karyawan yang bekerja di CV Berkah tambang sejumlah 40 orang. maka ukuran sampel untuk penelitian ini ditetapkan sebanyak populasinya (sampel jenuh) yaitu 40 karyawan sebagai responden.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tes validitas dapat menunjukkan ketepatan dan akurasi alat ukur yang digunakan untuk melakukan fungsi pengukurannya terhadap pengembangan instrumen pada tabel 1. Jadi, jika nilai r dihitung lebih besar dari nilai tabel r yang ditunjukkan pada tingkat signifikansi 5%, maka data kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan valid. Apabila nilai r kurang dari nilai yang ditunjukkan dalam tabel 2 pada tingkat signifikansi 5%, data kuesioner dapat dianggap tidak valid.

Uji alat ukur diperuntukkan menilai apakah pengembangan instrumen dapat digunakan sebagai alat dalam penelitian ini. Untuk keperluan ini diperlukan uji coba kuesioner, yang akan mengambil kesimpulan apakah kuesioner dapat digunakan dalam penelitian ini, apakah valid dan reliabel.

Tabel 1. Pengembangan Instrumen

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Kinerja (Y)	a. Jumlah tenaga kerja (Kuantitas)	1. Rata-rata kinerja karyawan berada di atas target yang sudah ditentukan perusahaan
	b. Kualitas	2. Dengan menggunakan sistem kerja perusahaan, saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan.
	c. keandalan / luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan	3. Mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan
	d. Kesiapan untuk bekerja sama	4. Mampu mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari jadwal.
	e. Kesadaran dalam berdisiplin	5. Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.
		6. Semua karyawan mampu menyelesaikan tugas yang ditugaskan dalam jangka waktu yang ditentukan.
		7. Perlu adanya pengawasan dalam kerja lapangan
		8. Hasil pekerjaan akan sangat maksimal jika ada pengawas dalam melakukan setiap pekerjaan
		9. Tiba di tempat kerja selalu tepat waktu
		10. Semua pekerjaan sebelumnya dapat diselesaikan dengan hasil yang diinginkan dan dalam waktu yang ditentukan.
Disiplin kerja (X ₁)	a. Mematuhi aturan tempat kerja	1. Hadir tepat waktu setiap hari pada jam kerja
	b. Mengikuti aturan kantor	2. Tidak mengurangi jam kerja dalam setiap melakukan pekerjaan
	c. Mengikuti aturan manajemen waktu	3. Mematuhi peraturan yang dibuat oleh atasan
		4. Menggunakan pakaian yang sopan ketika berangkat kerja
		5. Bertanggung jawab dalam melakukan kegiatan pekerjaan
		6. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
Motivasi (X ₂)	a. Faali (Fisiologis)	1. Gaji yang diperoleh tepat waktu
	b. Keamanan	2. Gaji yang diperoleh bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup
	c. Sosial	3. Kantor memberikan jaminan asuransi kepada karyawan
	d. Penghargaan	4. Lokasi kerja yang dikerjakan aman dan nyaman
	e. Aktualisasi diri	5. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan dapat berjalan dengan baik

7. Arahan dari atasan kepada karyawan guna meningkatkan kemampuan dalam bekerja
8. Melakukan pekerjaan dengan baik
9. Perusahaan memberikan jenjang karier terhadap karyawan yang berprestasi
10. Pimpinan menghargai pekerjaan seorang karyawan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.05	0.784	0.312	Valid
	2	0.05	0.788	0.312	Valid
	3	0.05	0.447	0.312	Valid
	4	0.05	0.648	0.312	Valid
	5	0.05	0.422	0.312	Valid
	6	0.05	0.648	0.312	Valid
	7	0.05	0.623	0.312	Valid
	8	0.05	0.784	0.312	Valid
	9	0.05	0.488	0.312	Valid
	10	0.05	0.788	0.312	Valid
Disiplin Kerja (X ₁)	1	0.05	0.572	0.312	Valid
	2	0.05	0.492	0.312	Valid
	3	0.05	0.617	0.312	Valid
	4	0.05	0.681	0.312	Valid
	5	0.05	0.643	0.312	Valid
	6	0.05	0.609	0.312	Valid
Motivasi (X ₂)	1	0.05	0.784	0.312	Valid
	2	0.05	0.788	0.312	Valid
	3	0.05	0.447	0.312	Valid
	4	0.05	0.648	0.312	Valid
	5	0.05	0.422	0.312	Valid
	6	0.05	0.648	0.312	Valid
	7	0.05	0.623	0.312	Valid
	8	0.05	0.784	0.312	Valid
	9	0.05	0.466	0.312	Valid
	10	0.05	0.788	0.312	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Merujuk pada Tabel 2, hasil nilai r hitung lebih besar dari nilai tabel r , maka data tersebut dinyatakan valid.

Nilai *alpha Cronbach* dapat digunakan untuk melakukan tes keandalan menggunakan perangkat lunak SPSS. Jika jumlah nilai *alpha Cronbach* melebihi 0,6, maka semua data instrumen dinyatakan dapat diandalkan.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,6	0,852	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₁)	0,6	0,666	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,6	0,906	Reliabel

Sumber: *Output SPSS*

Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah total pengamatan untuk variabel disiplin kerja (X₁) adalah 0,666. Untuk variabel motivasi kerja (X₂), nilainya adalah 0,906, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan (Y), nilainya adalah 0,852, menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari angka alfa kritis 0, menunjukkan bahwa semua variabel dapat diandalkan.

Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu kegiatan yang mengikuti pengumpulan data dari berbagai sumber data atau dari seluruh responden. Menganalisis data memerlukan pengelompokan data sesuai dengan jenis responden atau jenis variabel, menghasilkan data dari setiap variabel penelitian, menyelesaikan formulasi masalah, dan mengumpulkan hipotesis melalui perhitungan. Studi ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Uji Asumsi

Untuk menunjukkan keakuratan hipotesis yang dihasilkan sebelum analisis data, para peneliti melakukan pengujian hipotesis. 1) Tes Normalitas, dapat menentukan model regresi normal atau abnormal. 2) Tes Multikolinearitas, dapat menentukan adanya korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Nilai toleransi dan varian *inflationfactor* dapat digunakan sebagai tolok ukur saat mendeteksi multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dinyatakan dengan nilai toleransi melebihi 0,10 dan nilai VIF di bawah 0,10. 3) Tes Heteroskedastisitas, dapat menentukan model regresi memiliki nilai residu yang berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya.

Uji Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi. Setelah kuesioner, data dianalisis yang digunakan yaitu metode regresi linier berganda dengan menggunakan variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X1, X2) dengan rumus $Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$; Yang mana simbol Y = kinerja karyawan, X1 = disiplin kerja, X2 = motivasi kerja, dan a, b₁, b₂ = koefisien variabel

Uji Hipotesis

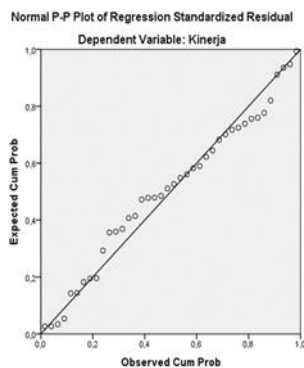
1. Uji t. Tes t (tes individu) berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen. Kemudian, dapat digunakan untuk menentukan hipotesis yang akan ditolak dan yang harus diterima dengan membandingkan besarnya hitungan dengan tabel t. Tes t berisi ketentuan berikut jika tingkat signifikansi t kurang dari 0,05 atau t hitung melebihi t tabel, menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif dan H₀ ditolak. Artinya, kemungkinan variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel tidak bebas, sebaliknya apabila tingkat signifikansi t melebihi 0,05 atau nilai t hitung di bawah t tabel sehingga hipotesis dapat diterima. Artinya, dengan mengevaluasi dan memilih model regresi yang baik, kemungkinan tidak ada lagi pengaruh yang muncul pada variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas (Y) memiliki nilai yang signifikan.
2. Uji F. Tes F bermanfaat untuk memahami tujuan variabel independen untuk melihat pengaruh variabel dependen. Dalam menentukan efek variabel bebas (X) pada variabel tidak bebas (Y) secara bersamaan, seseorang harus membandingkan nilai F yang dihitung dengan nilai F tabel, di mana nilai signifikansi F kurang dari 0,05 dan nilai F menghitung lebih besar tabel F, menunjukkan bahwa hipotesis tersebut dapat diterima dan H₀ kemungkinan ditolak. Artinya, terdapat pengaruh lain yang muncul secara signifikan pada variabel bebas (X) bersamaan dengan variabel tidak bebas (Y), dan nilai signifikansi F kurang dari 0,05 medium F menghitung kurang dari tabel F, menunjukkan bahwa hipotesis yang dapat diterima adalah hipotesis alternatif. Artinya, memiliki efek signifikan pada variabel bebas (X) ketika digunakan bersamaan dengan batas variabel (Y).
3. Uji Koefisien Determinasi. Tujuan uji koefisien korelasi yaitu untuk memahami variabel bebas dengan variabel terikat secara erat. Pada pengujian ini berguna untuk meyakinkan para peneliti akan prediksi yang akan digunakan dalam penelitian sehingga dapat semakin baik. Koefisien tersebut ditunjukkan dari R. Tujuan koefisien determinasi untuk mengetahui kemampuan model saat menjelaskan macam-macam variabel terikat. Nilai pada koefisien determinasi terdapat nilai nol sampai 1. Untuk nilai R² yaitu kemampuan yang dapat menjelaskan macam-macam variabel bebas dengan cara menjelaskan variabel tidak bebas yang sangat terbatas. Untuk variabel bebas dapat memberikan informasi yang dapat dibutuhkan sebagai alat prediksi macam-macam variabel tidak bebas, maka dapat dinyatakan bahwa nilai tersebut mendekati angka satu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi

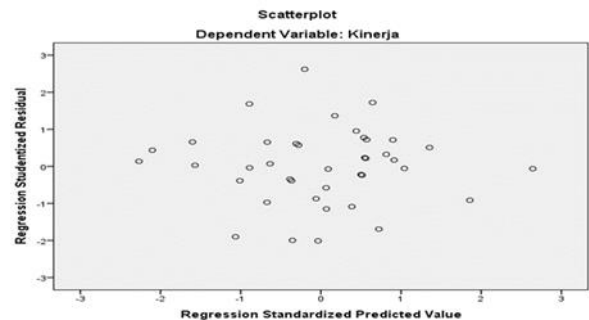
Pada Uji Normalitas dapat dilakukan menggunakan grafik normal *probability* plot. Sehingga dapat membandingkan dari distribusi normal ke distribusi kumulatif. Apabila, garis data mengikuti garis diagonal maka disebut distribusi normal. Merujuk pada gambar 2 dapat mengetahui data yang dapat menyebar mengikuti arah garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal.

Gambar 3, dapat diketahui ada pola yang tidak jelas, sehingga pada sumbu Y titik-titik tersebut dapat menyebar ke atas dan ke bawah angka 0. Sehingga kesimpulan analisis tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas yang ditunjukkan model regresi.



Sumber: *Ouput SPSS*

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Sumber: *Ouput SPSS*

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari Uji Multikoleniaritas yaitu untuk mengetahui model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas. Sehingga hasil nilai VIF kurang dari 10 dan lebih dari 10% (0,1) untuk nilai toleransinya. Maka kesimpulannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi t. Sehingga hasil dari pengujian multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	3,918	3,855		1,016	0,316	
1	Disiplin	0,401	0,099	0,487	4,042	0,000	0,500
	Motivasi	0,330	0,088	0,334	3,750	0,001	0,914

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Ouput SPSS*

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa Uji Multikolinieritas tidak mengalami gangguan, sehingga nilai VIF yang terdapat pada semua variabel bebas menunjukkan kurang dari 10. Untuk nilai toleransi pada variabel bebas menunjukkan hasil di atas 10% atau 0,1. Maka kesimpulannya yaitu uji multikolinieritas tidak mengalami gejala dengan variabel bebas lainnya dengan menggunakan model regresi.

Regresi linear Berganda

Dari hasil regresi linier, maka dapat dilihat nilai sebagai berikut:

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	3,918	3,855
Disiplin	0,401	0,099
Motivasi	0,330	0,088

Sumber: Ouput SPSS

Berdasarkan tabel 6, didapat persamaan regresi $Y = 3,918 + 0,401 x_1 + 0,330x_2$

Dapat diartikan bahwa pada nilai a sebesar 3,918, maka variabel bebas yang meliputi disiplin kerja, motivasi dan penggajian memiliki hubungan positif kepada kinerja karyawan, Pada koefisien $X_1 = 0,401$ maka peningkatan pada disiplin kerja nilainya naik 1 (satuan), sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan meningkat secara positif sebanyak 0,401 apabila variabel yang lainnya konstan. Pada koefisien $X_2 = 0,330$, maka pada peningkatan motivasi akan naik 1 (satuan) sehingga menyebabkan peningkatan secara positif pada kinerja para karyawan apabila variabel lainnya konstan sebesar 0,33.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (uji – t)

Hasil penghitungan dengan menggunakan metode uji t, maka diperoleh sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t				
(Constant)	3,918	3,855		1,016	,316			
1 Disiplin	,401	,099	,487	4,042	,000	,500	1,999	
Motivasi	,330	,088	,334	3,750	,001	,914	1,094	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Ouput SPSS

Dari Tabel 8 dapat dijelaskan bahwa pada variabel Disiplin Kerja (X_1) yang dihitung menggunakan uji t diperoleh nilai 4,042 dengan nilai signifikan 0,000. Sementara pada t tabel sebesar 2,021 artinya t hitung lebih besar t tabel sehingga nilai yang signifikan pada disiplin kerja yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_1 dapat diterima dan H_0 tidak dapat diterima (ditolak). Sehingga dapat disimpulkan secara parsial atau individu, disiplin kerja (X_1) sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Pada variabel Motivasi (X_2) nilai yang diperoleh sebesar 3,750 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Sementara pada t tabel sebesar 2,021. Artinya t hitung melebihi t tabel dengan motivasi sebagai nilai yang signifikan $0,002 < 0,05$ maka yang dapat diterima yaitu H_1 dan untuk H_0 tidak dapat diterima (ditolak). Sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwa secara parsial atau individu motivasi (X_2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Hasil penghitungan dengan menggunakan metode uji f, maka diperoleh sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380,517	3	126,839	33,929	,000 ^b
	Residual	134,583	36	3,738		
	Total	515,100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: Ouput SPSS

Dari tabel 9. dapat diketahui bahwa nilai yang signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ apabila secara simultan, semua *variable independent* sangat berpengaruh kepada kinerja para karyawan.

Koefisien Determinasi

Jumlah koefisien determinasi dapat dilihat dengan menggunakan nilai *R square*, sehingga dapat dilihat pada tabel 10.

Berdasarkan dari hasil tabel 10, diketahui bahwa nilai *adjusted R square* yaitu 0,717. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan penggajian dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai sebesar 71,7%, artinya ada variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai sebanyak 28,3%.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,859 ^a	0,738	0,717	1,933	1,914

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Ouput SPSS 23, 2021

Pembahasan

Menurut hitungan hasil penelitian, kedua variabel (disiplin dan motivasi) memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja karyawan. Berikut ini adalah deskripsi dari setiap variabel:

1. Disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Hasil tes t menghasilkan nilai 4,042 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan tabel bisa menampung hingga 2.021. Ini menunjukkan bahwa t dihitung di atas tabel t, memungkinkan nilai disiplin kerja yang besar sebesar $0,000 < 0,05$. Akibatnya, telah ditetapkan bahwa disiplin kerja secara parsial (X_1) dapat memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya [16].
2. Motivasi berdampak pada kinerja karyawan. Nilai signifikan motivasi sebesar $0,002 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_2 dapat diterima. Jelas bahwa motivasi (X_2), secara parsial, memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan terdahulu [17].
3. Motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak. Menurut temuan pengujian hipotesis, sejumlah besar nilai 0,000 $0,05$ menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) keduanya dapat memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sementara H_a diterima, menunjukkan bahwa hipotesis keempat, yang dapat diartikulasikan dalam disiplin kerja dan motivasi kerja, semuanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada saat yang sama. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu [17].

Sedangkan nilai *adjusted R Square* yang disesuaikan, yaitu 0,717 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh 72 persen terhadap kinerja karyawan. Artinya, terdapat variabel lain yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 28 persen, tetapi variabel tersebut tidak digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Merujuk pada tujuan penelitian, dapat dinyatakan bahwa: 1) Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika Disiplin Kerja dilaksanakan dengan baik, kinerja karyawan akan membaik. 2) Motivasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa jika motivasi karyawan tinggi, karyawan akan tampil lebih baik. 3) Motivasi karyawan dan disiplin kerja dapat memiliki dampak besar pada kinerja karyawan CV. Berkat Tambang. Artinya, jika Disiplin kerja dan Motivasi keduanya dijalankan dengan baik, kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta; 2016.
- [2] Bangun W. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga: Jakarta; 2012.
- [3] Ananda RRA, Purnomo H, Soejoko DKH. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk. Semin. Nas. Manajemen, Ekon. Akunt., vol. 6 (1), Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri; 2021, p. 317–24.
- [4] Soejoko DKH, Purnomo H, Bhirawa SWS, Tohari A. Permodelan Regresi Pada Produktivitas Kerja Karyawan Usaha Furniture Berdasarkan Pengawasan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja. Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akuntansi, vol. 5 (1), Kediri: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, UNPGRI; 2020, p. 174–82.
- [5] Judge, S R. Prilaku Organisasi. 10th ed. Yogyakarta. Andi.; 2018.
- [6] Wibowo. Manajemen Kinerja. 5th ed. Rajagrafindo Persada: Jakarta.; 2016.
- [7] Wahyuni1 T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuingsgris. Manajemen 2022;12:27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [8] Fransiska A, Purnomo H. Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi : PT Rukun Bersama Sentosa Kediri). Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akuntansi, vol. 4 (1), Kediri: Fakutas Ekonomi Dan Bisnis, UNPGRI Kediri; 2019, p. 253–62.
- [9] Wahyudi. Pengaruh Disiplian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sci J Reflect Econ Accounting, Manag Bus 2019;2:351–60. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4g2nx>.
- [10] Nawawi, Handari. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press.; 2012.
- [11] Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Raja Grafindo Persada, Jakarta; 2016.
- [12] Hardianingtyas E, Suprajitno ED, Purnomo H. Analisis kualitas pelayanan publik, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja sebagai determinan kepuasan masyarakat desa ngulungkulon trenggalek. Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akuntansi, vol. 6 (1), Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri; 2021, p. 1–14.
- [13] Wirawan. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat; Jakarta; 2009.
- [14] Hasibuan JS, Silvy B. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Inov. Prod. Penelit. Pengabd. Masy. Tantangan Era Revolusi Ind. 4.0, vol. 2, LPPM Universitas Serambi Mekkah; 2019, p. 134–48.
- [15] Budiningsih I, As- UI, Buana UM, Dinarjo T, Buana UM. Hard Skill Versus Soft Skill Dalam Pencapaian Kinerja Karyawan Proyek Infrastruktur Mass Rapid Transit (MRT) Jakarta. Akademika 2020;9:29–42. <https://doi.org/10.34005/akademika>.
- [16] Kristianti LS, Affandi A, Nurjaya N, Sunarsi D, Rozi A. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. J Ilm PERKUSI 2021;1:101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>.
- [17] Esthi RB, Marwah YN. Kinerja karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada PT Asahi Indonesia. Forum Ekon 2020;22:130–7.