



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kombos Tendean

Meilani Naomi Panjaitan^{1*}, Meiske Wisye Manopo², Christien Adriani Karambut³

¹⁻³Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Manado, Indonesia

*Penulis Korespondensi: panjaitanmeilani10@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) at CV. Kombos Tendean Manado, both partially and simultaneously. The study is grounded in the crucial role of human resources as the primary driver for achieving organizational goals; consequently, employee work discipline and motivation are hypothesized to be factors that help determine company performance. A quantitative approach was employed, utilizing descriptive, field, and library research methods. Data were collected through observation and questionnaires distributed to 53 employee respondents at CV. Kombos Tendean Manado. The data were then analyzed using classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R-Square) with the aid of SPSS software. The results indicate that, partially, Work Discipline does not have a significant effect on Employee Performance ($t\text{-count } 1.482 < t\text{-table } 2.009$; $\text{Sig. } 0.145 > 0.05$), nor does Work Motivation ($t\text{-count } 0.467 < t\text{-table } 2.009$; $\text{Sig. } 0.642 > 0.05$). Simultaneously, Work Discipline and Work Motivation also do not significantly affect Employee Performance ($F\text{-count } 1.174 < F\text{-table } 3.183$; $\text{Sig. } 0.317 > 0.05$). The R-Square value is 0.045, meaning the two independent variables explain only 4.5% of the variation in Employee Performance, while the remaining 95.5% is explained by factors outside this research model. These results must be interpreted in light of the research instrument's low reliability (Cronbach's Alpha below 0.60 for all variables); therefore, it cannot be immediately concluded that Work Discipline and Work Motivation have no conceptual impact on Employee Performance.*

Keywords: CV. Kombos Tendean Manado; Employee Performance; Human Resources; Work Discipline; Work Motivation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Kombos Tendean Manado, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama pencapaian tujuan organisasi, sehingga disiplin dan motivasi kerja karyawan diduga menjadi faktor yang turut menentukan kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, penelitian lapangan, dan penelitian kepustakaan. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada 53 responden karyawan CV. Kombos Tendean Manado, kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R Square) dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t \text{ hitung } 1,482 < t \text{ tabel } 2,009$; $\text{Sig. } 0,145 > 0,05$), begitu pula Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t \text{ hitung } 0,467 < t \text{ tabel } 2,009$; $\text{Sig. } 0,642 > 0,05$). Secara simultan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($F \text{ hitung } 1,174 < F \text{ tabel } 3,183$; $\text{Sig. } 0,317 > 0,05$), dengan nilai R Square sebesar 0,045 yang berarti kedua variabel bebas hanya mampu menjelaskan 4,5% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 95,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil ini perlu dimaknai dengan mempertimbangkan rendahnya nilai reliabilitas instrumen penelitian (Cronbach's Alpha di bawah 0,60 pada seluruh variabel), sehingga tidak dapat serta-merta disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara konseptual tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: CV. Kombos Tendean Manado; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia usaha pada era globalisasi ditandai dengan semakin ketatnya persaingan yang terjadi di berbagai sektor industri. Kemajuan teknologi informasi, perubahan kebutuhan konsumen, serta dinamika lingkungan bisnis menuntut setiap perusahaan untuk mampu beradaptasi secara cepat dan tepat agar tetap mampu mempertahankan keberlangsungan usahanya. Kondisi tersebut tidak hanya dirasakan oleh perusahaan berskala

besar, tetapi juga oleh perusahaan menengah dan kecil yang dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan, produktivitas, dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Di antara berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia berfungsi sebagai pelaksana seluruh aktivitas operasional perusahaan sekaligus sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, maupun fasilitas kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia juga sejalan dengan agenda pembangunan global yang tertuang dalam Sustainable Development Goals (SDGs). Salah satu tujuan yang memiliki keterkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia adalah SDG 4 (*Quality Education*), yang menekankan pentingnya pendidikan yang berkualitas dan kesempatan belajar sepanjang hayat bagi setiap individu. Dalam konteks organisasi, implementasi tujuan tersebut dapat diwujudkan melalui pengembangan kompetensi, peningkatan keterampilan, pembentukan karakter kerja, serta penanaman nilai-nilai disiplin dan tanggung jawab kepada karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi dan sikap kerja yang baik akan lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan serta berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga relevan dengan SDG 17 (*Partnerships for the Goals*) yang menekankan pentingnya kemitraan dan kolaborasi dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan. Dalam lingkungan organisasi, kemitraan dapat diwujudkan melalui hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, komunikasi yang efektif, serta kerja sama yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kolaborasi yang terjalin secara positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja tidak hanya mendukung pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga mencerminkan implementasi prinsip kerja sama yang menjadi bagian dari SDG 17.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, efektivitas, kualitas pelayanan, serta pencapaian target perusahaan. Sebaliknya,

rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat pelaksanaan kegiatan operasional dan mengurangi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan kesadaran karyawan dalam menaati berbagai peraturan, prosedur, dan ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja. Tingginya tingkat disiplin kerja akan mendorong terciptanya keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti keterlambatan, ketidakhadiran, serta menurunnya produktivitas kerja.

Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik menunjukkan adanya komitmen karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor yang berperan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, antusiasme, serta komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2017:142), motivasi muncul sebagai akibat adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh individu. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendorong seseorang untuk berupaya mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian

penghargaan, pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Berbagai hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin dan motivasi yang tinggi umumnya mampu menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat disiplin dan motivasi yang rendah. Dengan demikian, kedua variabel tersebut menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

CV. Kombos Tendean Manado merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan jasa yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional perusahaan. Dalam menjalankan aktivitas usahanya, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada CV. Kombos Tendean Manado, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut antara lain masih adanya karyawan yang belum konsisten dalam mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, pelaksanaan tugas yang belum sepenuhnya sesuai dengan target yang ditentukan, serta tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang masih perlu ditingkatkan. Selain itu, motivasi kerja karyawan terlihat belum stabil yang ditunjukkan oleh rendahnya semangat kerja dan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas pada kondisi tertentu.

Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk disiplin kerja dan motivasi kerja. Kurangnya disiplin dalam mematuhi aturan kerja dapat menghambat efektivitas pelaksanaan tugas, sedangkan rendahnya motivasi kerja berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Apabila kondisi tersebut tidak mendapatkan perhatian yang memadai, maka dapat berdampak pada menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, disiplin kerja dan motivasi kerja dipandang sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan pada CV. Kombos Tendean Manado. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kombos Tendeand Manado”.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data berupa angka dan dianalisis dengan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini memiliki dua variabel bebas (independent), yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), serta satu variabel terikat (dependent), yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kombos Tendeand Manado. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari karyawan CV. Kombos Tendeand Manado melalui penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Data sekunder ini berupa profil perusahaan, struktur organisasi, serta informasi lain yang berkaitan dengan CV. Kombos Tendeand Manado.

Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Kombos Tendeand Manado, yang terletak di Jalan Piere Tendeand, Sario Utara Kota Manado. Waktu Penelitian dirancang selama 5 (Lima) bulan terhitung mulai dari bulan Februari tahun 2026 sampai bulan Juli 2026. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan kajian pustaka. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan pada CV. Kombos Tendeand Manado yang berjumlah 53 orang. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang. engan demikian, seluruh anggota populasi yang berjumlah 53 orang dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Teknik analisis data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, total skor, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi linier bergand, pengujian hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian secara umum, meliputi jumlah data (N), nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (mean), median, modus, dan standar deviasi dari total skor masing-masing variabel.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Median	Modus	Std. Dev
Disiplin Kerja (X1)	53	34	46	39,11	39,00	36,00	3,01
Motivasi Kerja (X2)	53	36	49	43,85	44,00	44,00	2,98
Kinerja Karyawan (Y)	53	32	46	39,91	40,00	40,00	2,55

Rata-rata skor Disiplin Kerja (X1) sebesar 39,11 dari kemungkinan skor 10-50, Motivasi Kerja (X2) sebesar 43,85 dari kemungkinan skor 11-55, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 39,91 dari kemungkinan skor 10-50. Ketiga variabel menunjukkan sebaran data yang relatif homogen (standar deviasi kecil dibanding rentang skor), dengan seluruh 53 responden memberikan jawaban lengkap tanpa data yang hilang (missing)

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan (item) dengan skor total variabelnya menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel. Untuk $n = 53$ dengan taraf signifikansi 5% ($df = n-2 = 51$), diperoleh r tabel = 0,271. Item dengan r hitung $< r$ tabel dinyatakan tidak valid, artinya item tersebut tidak secara konsisten mengukur konstruk yang sama dengan item-item lain dalam variabel tersebut.

Mengapa Suatu Item Dinyatakan Valid atau Tidak Valid

Logika dasar uji validitas item-total adalah: jika sebuah item benar-benar mengukur konstruk yang sama dengan item-item lain dalam variabel tersebut (misalnya sama-sama mengukur "Disiplin Kerja"), maka responden yang menjawab tinggi pada item tersebut semestinya juga cenderung menjawab tinggi pada total skor variabel itu, dan sebaliknya. Kekuatan hubungan inilah yang diukur oleh koefisien korelasi r hitung.

r hitung tinggi (mendekati 1) $\rightarrow$ jawaban responden pada item tersebut bergerak searah dan konsisten dengan pola jawaban mereka pada item-item lain di variabel yang sama. Item ini dianggap benar-benar mewakili/mengukur konstruk yang dimaksud, sehingga dinyatakan VALID.

r hitung rendah atau mendekati 0 (seperti $X1_10 = 0,063$ dan $X2_1 = 0,006$) $\rightarrow$ jawaban responden pada item tersebut TIDAK memiliki pola yang konsisten dengan jawaban mereka pada item-item lain. Artinya, seseorang yang menjawab tinggi pada item ini bisa saja menjawab rendah pada item-item lain di variabel yang sama (atau sebaliknya), secara acak. Item ini dianggap tidak secara jelas mengukur konstruk yang sama, sehingga dinyatakan TIDAK VALID.

Ada beberapa penyebab umum sebuah item bisa gagal validitas, antara lain: (1) kalimat pernyataan pada item bermakna ganda atau membingungkan responden; (2) item sebenarnya mengukur aspek/dimensi yang berbeda dari item-item lain meskipun berada di bawah variabel yang sama; (3) item bersifat netral/tidak sensitif sehingga hampir semua responden menjawab sama tanpa membedakan kondisi sebenarnya (variasi jawaban terlalu kecil untuk berkorelasi dengan apapun); atau (4) terdapat kesalahan pada saat responden mengisi atau pada saat data direkap ke dalam sistem.

Tabel 2. Disiplin Kerja (X1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1_1	0,467	0,271	Valid
X1_2	0,400	0,271	Valid
X1_3	0,359	0,271	Valid
X1_4	0,263	0,271	Tidak Valid
X1_5	0,355	0,271	Valid
X1_6	0,456	0,271	Valid
X1_7	0,349	0,271	Valid
X1_8	0,403	0,271	Valid
X1_9	0,374	0,271	Valid
X1_10	0,063	0,271	Tidak Valid

Tabel 3. Motivasi Kerja (X2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2_1	0,006	0,271	Tidak Valid
X2_2	0,331	0,271	Valid
X2_3	0,297	0,271	Valid
X2_4	0,317	0,271	Valid
X2_5	0,242	0,271	Tidak Valid
X2_6	0,436	0,271	Valid
X2_7	0,211	0,271	Tidak Valid
X2_8	0,309	0,271	Valid
X2_9	0,468	0,271	Valid
X2_10	0,476	0,271	Valid
X2_11	0,485	0,271	Valid

Tabel 3. Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y_1	0,331	0,271	Valid
Y_2	0,538	0,271	Valid
Y_3	0,176	0,271	Tidak Valid
Y_4	0,336	0,271	Valid
Y_5	0,234	0,271	Tidak Valid
Y_6	0,123	0,271	Tidak Valid
Y_7	0,504	0,271	Valid
Y_8	0,225	0,271	Tidak Valid
Y_9	0,279	0,271	Valid
Y_10	0,279	0,271	Valid

Kesimpulan Uji Validitas: Disiplin Kerja (X1): 8 dari 10 item valid. Item X1_4 dan X1_10 tidak valid ($r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$). Motivasi Kerja (X2): 8 dari 11 item valid. Item X2_1, X2_5, dan X2_7 tidak valid. Kinerja Karyawan (Y): 6 dari 10 item valid. Item Y_3, Y_5, Y_6, dan Y_8 tidak valid.

Mengapa Data Ini Secara Khusus Menghasilkan Banyak Item Tidak Valid

Secara statistik, ada dua pola yang membedakan item valid dan tidak valid pada data ini: Pertama, item-item yang tidak valid umumnya memiliki nilai r hitung yang sangat rendah, bukan sekadar sedikit di bawah r tabel. Contohnya X1_10 ($r = 0,063$) dan X2_1 ($r = 0,006$) — nilai-nilai ini mendekati nol, yang secara statistik berarti hampir tidak ada hubungan sama sekali antara jawaban responden pada item tersebut dengan pola jawaban mereka secara keseluruhan pada variabel itu. Ini berbeda dengan item yang "nyaris valid" (r sedikit di bawah 0,271); nilai-nilai mendekati nol menunjukkan jawaban pada item tersebut cenderung acak relatif terhadap item lainnya.

Kedua, proporsi item tidak valid pada data ini tergolong tinggi untuk ketiga variabel sekaligus (20-40% item per variabel), bukan hanya satu-dua item terisolasi. Pola menyeluruh seperti ini — dikombinasikan dengan Cronbach's Alpha yang sangat rendah bahkan pada item-item yang lolos uji validitas (lihat Bagian 3) — lebih mengindikasikan persoalan pada tingkat data/instrumen secara keseluruhan, dibandingkan sekadar satu-dua pernyataan yang kalimatnya perlu diperbaiki. Kemungkinan penyebabnya mencakup: kuesioner diisi kurang cermat oleh sebagian responden, urutan/isi kolom tertukar saat proses rekap dari kuesioner fisik atau Google Form ke Excel, atau item-item pada instrumen belum representatif mengukur indikator yang dimaksud.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur konsistensi internal instrumen menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dihitung dari seluruh item pada masing-masing variabel (sesuai item yang diuji pada syntax pengolahan data). Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	10	0,205	Tidak Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	11	0,103	Tidak Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	-0,106	Tidak Reliabel

Ketiga variabel penelitian (X1, X2, dan Y) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha yang jauh di bawah ambang batas 0,60 yang disyaratkan — bahkan variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai Alpha negatif. Nilai Alpha negatif menandakan item-item pada variabel

tersebut secara statistik saling bertentangan (tidak konsisten satu sama lain), bukan sekadar lemah.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Uji	Statistik	Sig.
Kolmogorov-Smirnov (Lilliefors)	0,092	0,334

Nilai Sig. sebesar 0,334 ($> 0,05$), sehingga residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0,997	1,003
Motivasi Kerja (X2)	0,997	1,003

Nilai Tolerance kedua variabel bebas $> 0,10$ dan $VIF < 10$, sehingga model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t hitung	Sig.
Disiplin Kerja (X1)	-0,478	0,635
Motivasi Kerja (X2)	-0,619	0,539

Nilai Sig. kedua variabel $> 0,05$, sehingga model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Variabel 1	Variabel 2	r	Sig. (2-tailed)
TOTAL_X1	TOTAL_X2	-0,054	0,702
TOTAL_X1	TOTAL_Y	0,202	0,147
TOTAL_X2	TOTAL_Y	0,054	0,703

Korelasi antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $r = 0,202$ (Sig. = 0,147), korelasi Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $r = 0,054$ (Sig. = 0,703), dan korelasi antar variabel bebas X1 dengan X2 sebesar $r = -0,054$ (Sig. = 0,702). Nilai Sig. yang jauh di atas 0,05 pada X1-Y dan X2-Y menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien Determinasi (R Square) model regresi berganda sebesar 0,045 atau 4,5%, artinya variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja hanya mampu menjelaskan sekitar 4,5% variasi

pada Kinerja Karyawan; sisanya (95,5%) dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	30,678	7,119	4,309	0,000
Disiplin Kerja (X1)	0,174	0,117	1,482	0,145
Motivasi Kerja (X2)	0,055	0,118	0,467	0,642

Persamaan regresi yang terbentuk: $Y = 30,678 + 0,174 X1 + 0,055 X2$

Tabel 10. Ringkasan Model (Model Summary)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,212	0,045	0,007	2,543

Tabel 10. Tabel ANOVA

	df	F	Sig.
Regression	2 ; 50	1,174	0,317

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dengan t tabel ($df = n-k-1 = 50$, $\alpha = 5\%$ dua sisi) = 2,009. Hipotesis 1 — Disiplin Kerja (X1): t hitung = 1,482 < t tabel (2,009), Sig. = 0,145 > 0,05. Kesimpulan: H0 diterima, H1 ditolak — Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis 2 — Motivasi Kerja (X2): t hitung = 0,467 < t tabel (2,009), Sig. = 0,642 > 0,05. Kesimpulan: H0 diterima, H1 ditolak — Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan, dengan F tabel ($df1 = k = 2$, $df2 = n-k-1 = 50$) = 3,183. Hipotesis 3: F hitung = 1,174 < F tabel (3,183), Sig. = 0,317 > 0,05. Kesimpulan: H0 diterima, H1 ditolak — Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Bagian ini membahas hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Kombos Tendean Manado, dikaitkan dengan teori dan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,482 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,009, dengan nilai signifikansi sebesar 0,145 ($> 0,05$). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kombos Tendean Manado. Meskipun koefisien regresi X_1 bernilai positif sebesar 0,174 — yang secara arah mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja — hubungan tersebut secara statistik tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan pada data ini. Hasil ini juga konsisten dengan nilai korelasi Pearson antara X_1 dan Y yang tergolong lemah ($r = 0,202$; Sig. = 0,147).

Temuan ini berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu maupun landasan teori yang umumnya menempatkan disiplin kerja sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, karena disiplin mencerminkan ketaatan karyawan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja. Tidak signifikannya pengaruh ini pada penelitian sekarang dapat disebabkan oleh beberapa hal, antara lain: karakteristik pekerjaan di CV. Kombos Tendean Manado yang mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar disiplin (misalnya pengalaman kerja, kompensasi, atau lingkungan kerja), jumlah sampel yang relatif terbatas (53 responden), maupun kualitas instrumen pengukuran yang belum sepenuhnya konsisten (dibahas lebih lanjut pada bagian Keterbatasan Penelitian).

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,467, jauh lebih kecil dari t tabel sebesar 2,009, dengan nilai signifikansi 0,642 ($> 0,05$). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_2 ditolak, yang berarti secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,055 juga menunjukkan besaran pengaruh yang sangat kecil dibandingkan X_1 . Hal ini sejalan dengan nilai korelasi antara X_2 dan Y yang hampir tidak ada ($r = 0,054$; Sig. = 0,703).

Secara teori, motivasi kerja seharusnya mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, produktif, dan berkomitmen terhadap pencapaian target perusahaan, sehingga lazimnya berkorelasi positif dengan kinerja. Tidak ditemukannya pengaruh yang signifikan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan di CV. Kombos Tendean Manado belum secara nyata tercermin pada peningkatan kinerja mereka menurut data yang terkumpul. Kemungkinan penyebabnya antara lain variasi jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja yang relatif seragam (sehingga kurang mampu membedakan tingkat motivasi antarresponden), atau — sebagaimana disinggung pada bagian Keterbatasan

Penelitian — rendahnya konsistensi internal instrumen turut memengaruhi akurasi pengukuran variabel ini.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 1,174, lebih kecil dari F tabel sebesar 3,183, dengan nilai signifikansi sebesar 0,317 ($> 0,05$). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_3 ditolak, yang berarti Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kombos Tendean Manado. Hal ini diperkuat oleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,045, yang berarti kedua variabel bebas dalam model ini hanya mampu menjelaskan sekitar 4,5% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 95,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja.

Nilai R Square yang sangat kecil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun dari kedua variabel bebas tersebut belum mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan secara memadai. Meski demikian, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi ini sendiri sudah memenuhi syarat secara statistik — residual berdistribusi normal (Sig. Kolmogorov-Smirnov = 0,334), tidak terjadi multikolinearitas (Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 untuk kedua variabel), dan tidak terjadi heteroskedastisitas (Sig. Uji Glejser $> 0,05$ untuk kedua variabel). Artinya, tidak signifikannya pengaruh X1 dan X2 terhadap Y bukan disebabkan oleh pelanggaran asumsi klasik dalam model regresi, melainkan lebih mengarah pada lemahnya hubungan riil antarvariabel pada data yang terkumpul.

Keterbatasan Penelitian dan Kualitas Instrumen

Hasil pembahasan di atas perlu ditafsirkan dengan mempertimbangkan satu keterbatasan penting, yaitu kualitas instrumen penelitian. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang jauh di bawah ambang batas 0,60 pada ketiga variabel — Disiplin Kerja (0,205), Motivasi Kerja (0,103), bahkan Kinerja Karyawan menghasilkan nilai negatif (-0,106). Nilai Alpha yang rendah, apalagi negatif, menunjukkan bahwa item-item pada kuesioner belum secara konsisten mengukur konstruk yang dimaksud, sehingga skor total yang dihasilkan berpotensi mengandung banyak variasi acak (noise) yang tidak berkaitan dengan konstruk sebenarnya. Kondisi ini diperkuat oleh temuan uji validitas, di mana 20-40% item pada setiap variabel dinyatakan tidak valid (r hitung $< r$ tabel).

Dengan kondisi instrumen tersebut, tidak ditemukannya pengaruh yang signifikan pada seluruh pengujian hipotesis (baik parsial maupun simultan) tidak dapat serta-merta disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memang benar-benar tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara konseptual. Rendahnya konsistensi instrumen sangat mungkin menjadi penyebab utama lemahnya hubungan yang terdeteksi secara statistik pada penelitian ini. Oleh karena itu, temuan ini sebaiknya dilaporkan secara transparan sebagai bagian dari keterbatasan penelitian, disertai saran perbaikan berupa peninjauan ulang proses input data dari kuesioner asli, revisi terhadap item-item pernyataan yang tidak valid, serta pertimbangan pengujian ulang instrumen (uji coba/pilot test) sebelum digunakan pada penelitian selanjutnya dengan topik serupa.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kombos Tendeand Manado, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Disiplin Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Kombos Tendeand Manado. Meskipun arah koefisien regresinya positif, kekuatan hubungannya secara statistik tergolong lemah dan tidak signifikan. Motivasi Kerja (X2) secara parsial juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besaran pengaruh dan korelasinya terhadap kinerja sangat kecil, bahkan hampir tidak ada. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan kontribusi kedua variabel terhadap variasi Kinerja Karyawan hanya sebesar 4,5% ($R^2 = 0,045$), sedangkan 95,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja.

Model regresi yang dibangun telah memenuhi syarat uji asumsi klasik (data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas), sehingga tidak signifikannya pengaruh X1 dan X2 terhadap Y bukan disebabkan oleh pelanggaran asumsi klasik, melainkan lebih mengarah pada lemahnya hubungan riil antarvariabel pada data yang terkumpul. Hasil penelitian ini perlu ditafsirkan dengan mempertimbangkan keterbatasan kualitas instrumen, mengingat nilai reliabilitas (Cronbach's Alpha) ketiga variabel berada jauh di bawah ambang batas 0,60, bahkan bernilai negatif pada variabel Kinerja Karyawan, serta ditemukannya 20-40% item yang tidak valid pada setiap variabel. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak ditemukannya pengaruh yang signifikan pada penelitian ini tidak dapat serta-merta dimaknai bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara

konseptual tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, melainkan lebih dipengaruhi oleh rendahnya konsistensi instrumen pengukuran yang digunakan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, A., Noviyanti, I., Kristianti, L. S., & Asmalah, L. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Exabb Energy Nusantara. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 473–480. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1070>
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mardika, N. H. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Penamas. *Jurnal Akuntansi Barelang*, 6(2), 69–75. <https://doi.org/10.33884/jab.v6i2.5599>
- Pratiwi, R., & Wahyudi, A. (2021). Disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 89–95.
- Putra, Y. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 53–60.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, D., & Susanto, H. (2020). Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 65–72.
- Setiawan, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 45–52.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja* (Edisi revisi). Rajawali Pers.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52–60. <https://doi.org/10.57218/jueb.v2i4.994>