BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Subyek Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

CV Cahaya Berkat Bersama adalah sebuah perusahaan yang baru berdiri, didirikan pada tanggal 21 mei 2010 atas dasar kesepakatan antara pimpinan PT Adhikarya Busana dan PT Multigarmen Jaya (Cardinal) yang nota bene kedua pimpinan dari perusahaan masih dalam ikatan keluarga (kakak beradik), CV ini berdiri di dorong oleh banyak nya permintaan pasar akan pakaian jadi dewasa baik pria maupun wanita. Sebelumnya PT Adhikarya Busana lah yang memasok pakaian-pakaian jadi tersebut. Namun PT Adhikarya Busana mengalami kesulitan dan kewalahan saat begitu banyak permintaan yang datang karena PT Adhikarya sendiri saat itu masih memiliki toko sendiri yang tersebar di Bandung, Sumedang, Tasik, Cianjur, Cipanas, bahkan sampai Lombok Dan Bali.

PT Adikarya mengalami situasi sulit dalam menghadapi besarnya permintaan pihak luar akan pakaian jadi yang diproduksi oleh PT Adhikarya Busana, sehingga pada saat itu diadakan meeting global seluruh staf dan karyawan di PT Adhikarya busana. Hal ini juga disampaikan kepada pimpinan Langsung PT Multigarmen Jaya Bandung, Yaitu Bapak Tony Tjahyadi untuk meminta saran dan masukan. Keputusan baru didapat satu bulan sesudah diskusi ini berlangsung dengan isi nya adalah sebagai berikut :

1. Didirikannya sebuah perusahaan baru yang berbentuk CV yang kita sebut Trading Fashion
2. Sebagai Langkah awal, proyek yang dikerjakan adalah proyek terusan dari PT Adhikarya busana, sampai dikeluarkannya kesepakatan berikutnya yang belum ditentukan waktunya
3. Yang menjadi staf dan Karyawan di perusahaan ini adalah, sebagian dri staf PT Adhikarya busana dan hasil rekruitmen baru. Dengan proses penggajian masih ditangani oleh PT Adhikarya busana, dan tanggungjawab masih dibagi masing-masing 50% hingga cv ini benar-benar dapat berdiri sendiri.
4. Seluruh Kegiatan diserahkan sepenuhnya kepada Pimpinan CV Cahaya Berkat Bersama yaitu Ibu Angel Tjahyadi sebagai pengelola dan pengawas , namun tetap di bawah naungan PT Multigarmen Jaya.
5. Jika tanggungjawab akan terusan pekerjaan dari PT Adhikarya telah selesai , maka sepenuhnya modal berasal dari PT Multigarmen Jaya.
6. Brand yang dikerjakan oleh trading Fashion akan menjadi Brand CV Cahaya Berkat Bersama dan bukan lagi milik PT Adhikarya Busana.

Atas kesepakatan-kesepakatan tersebut, maka pada tanggal 21 mei 2010 berdirilah CV Cahaya Berkat Bersama Bandung atau yang lebih sering disingkat dengan CBB. Dalam perjalanan nya hanya butuh waktu selama tiga bulan untuk CBB mampu menyelesaikan tanggungjawabnya kepada PT Adhikarya Busana. Untuk kemudian Brand yang semula milik PT Adhikarya Busana menjadi

tanggungjawab dan milik CV Cahaya Berkat Bersama Badung. Brand tersebut terdiri dari Remix, Mixup, Pierre Gruno.

Kurang lebih satu tahun CBB berdiri, semakin banyak permintaan akan barang dan semakin luas pangsa pasarnya. CBB terus memperbaiki sisitem penjualannya dan tetap mempertahankan kualitas produknya demi memenuhi kebutuhan pasar akan pakaian berkualitas namun terjangkau. Kini CBB mencoba kemampuannya menjajal dunia ekspor, dengan harapan produk-produk yang dihasilkan juga diterima di luar Indonesia dan CBB menjadi lebih maju dan berkembang dengan cita-cita menjadi perusahaan yang lebih besar dan mengubah badan hukum menjadi PT (Perseroan Terbatas).

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk mengetahui lebih jauh tentang CV Cahaya Berkat Bersama Bandung ini, berikut struktur organisasi yang dipakai di CV Cahaya Berkat Bersama Bandung Dalam menjalankan kegiatannya :

4.1.3 Job Description

Berikut ini adalah uraian tentang *Job Description* yang tertera pada gambar 4.1 Struktur Organisasi CV Cahaya Berkat Bersama.

1. Direktris (Ibu Angel Tjahyadi)

   Bertanggung jawab sebagai pengelola CV Cahaya Berkat Bersama secara keseluruhan, melakukan evaluasi kerja dan bertanggung jawab secara langsung kepada pimpinan PT Multigarmen Jaya atas seluruh kegiatan yang telah terjadi di CV ini.

2. Support Operational yang terdiri dari :

   a. Accounting, Bertanggung jawab menyelelesaikan laporan keuangan secara Global per satu bulan peride kerja kepada acoounting di PT Multigarmen jaya serta mengawasi tiap transaksi keuangan yang terjadi baik dalam jumlah besar maupun kecil, mengolah laporan keuangan yang diberikan oleh Finance dan melaporkan Laba / Rugi Perusahaan kepada direktris dan Pimpinan PT Multigarmen Jaya.

   b. Finance ,bertugas menyelesaikan laporan pengeluaran bulanan, pembayaran tagihan bulanan baik pengeluaran operasional kantor maupun pembayaran-pembayaran kepada pihak luar, membereskan laporan hutang-piutang , mengeluarkan kas-kas kecil dan sebagai penanggung jawab tiap transaksi keuangan secara keseluruhan baik dalam jumlah besar maupun kecil.

3. R & D dan Produksi Dept

   Membawahi empat divisi sekaligus yaitu, *Designer, Stylish, Merchandiser*, dan *Purchasing.* Mengawasi kegiatan keempat divisi tersebut diatas, sebagai perantara direktris dan keempat divisi bawahannya. Membagi dan mengatur jadwal kegiatan keempat divisi agar pekerjaan yang dilakukan searah dan sejalan. Bertanggung jawab menangani masalah-masalah yang terjadi di bagian produksi baik terhadap pihak internal maupun eksternal. Berhak memberikan tanda persetujuan atas kegiatan pembelian dan melaporkan secara rinci tentang rencana produksi dan kegiatan produksi yang sedang berjalan.

   Keempat divisi yang di bawahinya memiliki tugas sebagai berikut :

   a. *Designer* , membuat desain-desain baru sesuai target yang ditentukan untuk kemudian dipilih mana yang akan masuk dalam rencana produksi. Mendisain gambar accsesories yang di gunakan di setiap pakaian, memberikan komentar akan hasil sampel barang jadi sesuai dengan gambar yang telah dibuat dan memberikan perbaikan apabila diperlukan.
   b. *Stylish,* lebih mengarahkan tugas secara lebih mendetail kepada merchandiser nya masing-masing. Misalnya : bahan yang dipakai, warna benang dan ukuran, label-label, size pack , kancing dan membuat rencana produksi serta melengkapi semua keperluan yang

berhubungan dengan barang yang akan diproduksi dan memberikan laporan pertanggung jawaban kepada kepala R&D.

c. *Merchandiser,* bertugas untuk melaksanakan kegiatan yang telah diserahkan oleh *stylish.* Membuat kontrak kerja kepada pihak luar yang diberikan tanggung jawab untuk menjalankan produksi, mengawasi pelaksanaan produksi dan menerima laporan hasil produksi. Laporan hasil produksi ke kepala produksi dan melakukan evaluasi kerja kepada pihak-pihak luar yang berhubungn. Selama proses kerja sama berlangsung dengan pihak luar, seorang merchandiser bertanggung jawab penuh akan pemenuhan kelengkapan yang dibutuhkan dalam menjalankan produksi pakaian.

d. *Purchasing,* bertugas untuk mengeluarkan bukti pembelian sebagai alat pemesanan yang sah terhadap suatu barang, membuat laporan pengeluaran barang serta pembelian barang baik berupa material maupun bahan. Mengeluarkan bukti pemesanan pakaian yang di lakukan oleh *merchandiser,* negosiasi harga, mencari suplier material dan mengawasi kegiatan dua gudang. Yaitu gudang material dan gudang bahan.

4. Kepala Marketing & Gudang

Menjalankan dua fungsi sebagai kepala marketing yang juga langsung turun sebagai marketing luar. Juga sebagai penanggung jawab kegiatan gudang (dari mei sampai februari 2011) saat ini tanggung jawab sebagai

kepala gudang sedang dicoba untuk dialihkan. Tugas utama nya saat ini adalah sebagai media perusahaan untuk mempromosikan dan menjual produk dari CBB baik yang sudah diproduksi maupun yang masih dalam rencana produksi, menanggung jawabi sampai kegiatan pembelian terjadi sampai proses pembayaran dan penangihan. Membawahi tiga divisi sekaligus dan memberikan laporan kegiatan tiga divisi tersebuat secara rutin secara tertulis maupun dalam rapat perusahaan. Tiga divisi tersebut yaitu :

a. Team QC (*Quality Control*) , bertugas untuk mengawasi kualitas barang yang diproduksi dari bahan mulai dipotong sampai finishing untuk mencegah barang-barang yang tidak berkualitas masuk ke gudang. QC dilakukan secara *inline* atau langsung ditempat produksi berlangsung. Untuk tempat produksi yang jauh diluar kota, barang biasanya di QC setelah masuk gudang penerimaan untuk kemudian dipisahkan dan dibuat laporannya agar dapat dipakai sebagai acuan pembayaran kepada suplier yang memproduksi.
b. Gudang, gudang disini bukan gudang penerimaan melainkan gudang persediaan dan pengiriman. Tugasnya adalah mengawasi barang yang benar-benar siap jual, transaksi penjualan dan pengarsipan bukti pengiriman serta data-data para buyer (pembeli). Menindak lanjuti surat permintaan pengiriman barang dari para marketing. Membuat laporan penjualan barang dan persediaan yang masih ada di gudang.

Selain itu ada dua bagian penting di bagian gudang ini yaitu kepala counter dan administrasi gudang. Kepala counter bertanggung jawab atas stock barang-barang yang menjadi tanggung jawab mereka. Melakukan stock opname per minggu. Membuat laporan tertulis akan persediaan barang yang ada. Sedangkan administrasi gudang, bertugas membuat surat keluar dan penerimaan barang secara komputerisasi. Mengeluarkan faktur penjualan, mengeluarkan surat retur untuk perbaikan atau complain yang lain.

c. Marketing, mempromosikan produk-produk CBB baik yang sudah diproduksi maupun yang sedang dalam rencana produksi. Negosiasi harga. Membuat strategi penjualan agar tidak ada barang yang tertimbun di gudang persediaan. Bertanggung jawab penuh dari proses penawaran hingga pembayaran.

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

CV Cahaya Berkat Bersama Bandung memulai kegiatan kerjanya dari pukul 9:00 WIB sampai dengan pukul 17:00 dalam enam hari kerja yaitu senin hingga sabtu. Kegiatan perusahaan ini adalah melakukan kegiatan kerja sama dengan garmen dan *home industries* atau makloon kecil untuk menghasilkan pakaian jadi. Perusahaan juga menjahit sendiri namun tidak dalam partai besar. Pakain-pakaian jadi tersebut kemudian dipasok ke toko-toko dalam kota, masuk ke depstore, toko-toko diluar pulau Jawa dan juga sebagai suplier tetap toko Perahu Jeans Bandung.

Selain itu perusahaan juga bersedia menerima orderan dalam jumlah besar dengan brand sesuai permintaan *buyer* (pembeli). Selebihnya berdasarkan struktur organisasi yang telah dipaparkan sebelumnya, banyak divivi-divisi terdapat di dalam nya. Maka kegiatan masing-masing divisi ini menjadi aktivitas rutin di CV Chaya Berkat Bersama Bandung.

4.1.5 Profil Responden

Data responden yang akan diuraikan beriku ini meliputi umur, status perkawinan, pendidikan terakhir, lama bekerja.

Data mengenai profil responden adalah sebagai berikut:

1. Responden berjumlah lima puluh orang
2. Jenjang usia dibawah 25 tahun sampai diatas 56 tahun
3. Status karyawan dari yang belum menikah dan yang sudah menikah. Biasanya kategori ini tidak terlalu dipertimbangkan dalam rekruitment.
4. Tingkat pendidikan beragam dari lulusan SMP Sampai dengan Strata satu
5. Lama bekerja responden berkisar antara kurang dari lima bulan sampai diatas satu tahun.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara

dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur sebagai alat bantu dalam pengambilan kesimpulan.

4.2.1 Analisis Deskriptif Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden berdasarkan persentase skor jawaban responden dengan rumus sebagai berikut.

$$\% \text{ Skor } = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}}$$

Keterangan:

Skor ideal = jumlah skor jawaban responden

Skor ideal = jumlah skor maksimum (jumlah responden $\times$ jumlah pernyataan $\times$ 5)

Selanjutnya persentase skor jawaban responden yang diperoleh dikalsifikasikan berdasarkan rentang persentase skor maksimum (5/5 =100%) dan skor minimum (1/5 = 20%). Analisis deskriptif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada setiap variabel yang diteliti dengan berpedoman pada tabel berikut.

Tabel 4.1

Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Responden

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% – 36.00%	Tidak Baik/Sangat Rendah
2	36.01% – 52.00%	Kurang Baik/Rendah
3	52.01% – 68.00%	Cukup Baik/Cukup Tinggi
4	68.01% – 84.00%	Baik/Tinggi
5	84.01% – 100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

4.2.1.1 Analisis Deskriptif Disiplin kerja Karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama

Disiplin kerja karyawan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Disiplin kerja karyawan diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 8 butir pernyataan. Berikut tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator.

A) Pengetahuan

Pengetahuan tentang disiplin kerja diukur menggunakan 2 butir pernyataan menyangkut penerapan dan sosialisasi disiplin kerja serta sanksi yang diterima jika melanggar disiplin kerja. Untuk mendapatkan gambaran mengenai pengetahuan karyawan mengenai disiplin kerja, dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Pengetahuan

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Keterangan
			5	4	3	2	1				
1	Disiplin kerja yang diterapkan dan disosialisasikan telah ditaati sepenuhnya oleh para karyawan	F	0	32	15	3	0	179	250	71,6%	Tinggi
		%	0,0	64,0	30,0	6,0	0,0				
2	Risiko yang diterima apabila melanggar peraturan tentang disipil kerja sudah setimpal dengan tuntutan yang diberikan pada karyawan	F	1	38	7	4	0	186	250	74,4%	Tinggi
		%	2,0	76,0	14,0	8,0	0,0				
	Total Indikator							**365**	**500**	**73,0%**	Tinggi

Pada tabel 4.2 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator pengetahuan sebesar 73,0% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama sudah memiliki pengetahuan yang baik mengenai disiplin kerja dan risiko yang akan diterima apabila melanggarnya. Selanjutnya tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Ketaatan terhadap disiplin kerja yang diterapkan dan disosialisasikan

   Persentase skor tanggapan responden mengenai ketaatan karyawan terhadap disiplin kerja yang diterapkan dan disosialisasikan sebesar 71,6% termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama mengalami sudah mentaati disiplin kerja yang diterapkan dan disosialisasikan.

2. Risiko yang diterima apabila melanggar peraturan tentang disipil kerja

   Persentase skor tanggapan responden mengenai risiko yang diterima apabila melanggar peraturan tentang disipil kerja sebesar 74,4% termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama merasa risiko yang diterima apabila melanggar peraturan tentang disipil kerja sudah setimpal dengan tuntutan yang diberikan pada karyawan.

B) Pelaksanaan disiplin kerja

Pelaksanaan disiplin kerja diukur menggunakan 2 butir pernyataan menyangkut perbaikan dalan penerapan disiplin kerja serta penerapan mutlak disiplin kerja. Untuk mendapatkan gambaran mengenai pelaksanaan disiplin kerja diperusahaan, dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Pelaksanaan Disiplin Kerja

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Keterangan
			5	4	3	2	1				
3	Disiplin kerja yang diterapkan sudah berjalan dengan baik dari waktu ke waktu dan cenderung ke arah perbaikan	F	25	19	6	0	0	219	250	87,6%	Sangat Tinggi
		%	50,0	38,0	12,0	0,0	0,0				
4	Disiplin kerja berlaku mutlak bagi seluruh staf dan karyawan, tidak pernah ada perlakuan khusus pada beberapa orang yang melanggar	F	0	24	18	8	0	166	250	66,4%	Cukup Tinggi
		%	0,0	48,0	36,0	16,0	0,0				
	Total Indikator							**385**	**500**	**77,0%**	Tinggi

Pada tabel 4.3 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas pernyataan yang membentuk pelaksanaan disiplin kerja sebesar 77,0% dan termasuk dalam kategori baik. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama sudah baik dalam melaksanakan disiplin kerja diperusahaan. Selanjutnya tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Penerapan disiplin kerja dari waktu ke waktu

   Persentase skor tanggapan responden mengenai penerapan disiplin kerja dari waktu ke waktu sebesar 87,6% termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya pada CV Cahaya Berkat Bersama disiplin kerja yang diterapkan sudah berjalan dengan baik dari waktu ke waktu dan cenderung ke arah perbaikan.

2. Disiplin kerja berlaku mutlak bagi seluruh staf dan karyawan

   Persentase skor tanggapan responden mengenai penerapan disiplin kerja berlaku mutlak bagi seluruh staf dan karyawan sebesar 66,4% termasuk dalam kategori cukup tinggi. Artinya pada CV Cahaya Berkat Bersama penerapan disiplin kerja belum berlaku mutlak bagi seluruh staf dan karyawan, karena masih ada perlakuan khusus pada beberapa orang yang melanggar.

C) Strategi dan dampak

Strategi dan dampak penerapan disiplin kerja diukur menggunakan 4 butir pernyataan menyangkut poin-poin dalam peraturan tentang disiplin kerja, pelanggaran disiplin kerja, mengarahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta pelimpahan tugas dari satu pihak ke pihak lain. Untuk mendapatkan gambaran mengenai strategi dan dampak penerapan disiplin kerja, dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Strategi Dan Dampak

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Keterangan
			5	4	3	2	1				
5	Poin-Poin dalam peraturan tentang disiplin kerja sepenuhnya ditaatai oleh seluruh anggota perusahaan	F	25	12	11	2	0	210	250	84,0%	Tinggi
		%	50,0	24,0	22,0	4,0	0,0				
6	Pelanggaran akan disiplin kerja sudah sangat jarang terjadi	F	13	21	13	3	0	194	250	77,6%	Tinggi
		%	26,0	42,0	26,0	6,0	0,0				
7	Disiplin kerja mengarahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil yang baik	F	25	20	5	0	0	220	250	88,0%	Sangat Tinggi
		%	50,0	40,0	10,0	0,0	0,0				
8	Sudah tidak terjadi pelimpahan tugas dari satu pihak ke pihak lain secara tidak bertanggung jawab	F	2	11	19	18	0	147	250	58,8%	Cukup Tinggi
		%	4,0	22,0	38,0	36,0	0,0				
	Total Indikator							**771**	**1000**	**77,1%**	Tinggi

Pada tabel 4.4 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas keempat butir pernyataan yang membentuk indikator strategi dan dampak

penerapan disiplin kerja sebesar 77,1% dan termasuk dalam kategori baik. Artinya pada CV Cahaya Berkat Bersama strategi dan dampak penerapan disiplin kerja sudah baik. Selanjutnya tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Ketaatan terhadap poin-poin dalam peraturan tentang disiplin kerja

   Persentase skor tanggapan responden mengenai ketaatan terhadap poin-poin dalam peraturan tentang disiplin kerja sebesar 84,0% termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama sudah mentaati poin-poin dalam peraturan tentang disiplin kerja sepenuhnya.

2. Pelanggaran akan disiplin kerja

   Persentase skor tanggapan responden mengenai pelanggaran akan disiplin kerja sebesar 77,6% termasuk dalam kategori baik. Artinya pada CV Cahaya Berkat Bersama pelanggaran akan disiplin kerja sudah sangat jarang terjadi.

3. Disiplin kerja mengarahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

   Persentase skor tanggapan responden mengenai disiplin kerja mengarahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sebesar 88,0% termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya pada CV Cahaya Berkat Bersama disiplin kerja mengarahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil yang baik.

4. Pelimpahan tugas dari satu pihak ke pihak lain secara tidak bertanggung jawab

Persentase skor tanggapan responden mengenai pelimpahan tugas dari satu pihak ke pihak lain secara tidak bertanggung jawab sebesar 58,8% termasuk dalam kategori cukup tinggi. Artinya pada CV Cahaya Berkat Bersama pelimpahan tugas dari satu pihak ke pihak lain secara tidak bertanggung jawab masih cukup sering terjadi.

Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai disiplin kerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama, dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden. Berikut akumulasi skor tanggapan responden atas ketiga indikator yang membentuk variabel disiplin kerja karyawan.

Tabel 4.5

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor	Kriteria
Pengetahuan (konsekuen)	365	500	73,0%	Baik
Pelaksanaan disiplin kerja (konsisten)	385	500	77,0%	Baik
Strategi dan dampak (taat asas & tanggung jawab)	771	1000	77,1%	Baik
Total	**1521**	**2000**	**76,1%**	**Baik**

Pada tabel 4.5 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas ketiga indikator yang membentuk variabel disiplin kerja sebesar 76,1% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada CV

Cahaya Berkat Bersama sudah disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan karyawan mengenai disiplin kerja sudah baik, demikian juga dengan pelaksanaan disiplin kerja serta strategi dan dampak pelaksanaan disiplin kerja sudah baik.

4.2.1.2 Analisis Deskriptif Motivasi kerja Karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama

Motivasi kerja karyawan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Motivasi kerja karyawan diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 7 butir pernyataan. Berikut tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator.

A) Kebutuhan Fisik

Kebutuhan fisik diukur menggunakan 2 butir pernyataan menyangkut tersedianya tempat nyaman bagi karyawan untuk beraktivitas serta fasilitas yang disediakan di kantor. Untuk mendapatkan gambaran mengenai kebutuhan fisik karyawan, dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Kebutuhan Fisik

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Keterangan
			5	4	3	2	1				
9	Disediakannya tempat yang nyaman bagi para karyawan untuk beraktifitas selama jam kerja	F	0	40	2	8	0	182	250	72,8%	Baik
		%	0,0	80,0	4,0	16,0	0,0				
10	Fasilitas yang disediakan (salah satunya Penyediaan air minum) sudah seharusnya ada dikantor, dan sekali dalam seminggu perusahaan menyediakan makan ringan bergizi agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja	F	30	13	7	0	0	223	250	89,2%	Sangat Baik
		%	60,0	26,0	14,0	0,0	0,0				
	Total Indikator							**405**	**500**	**81,0%**	Baik

Pada tabel 4.6 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator fasilitas fisik sebesar 81,0% dan termasuk dalam kategori baik. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama merasa fasilitas fisik yang disediakan perusahaan sudah baik. Selanjutnya tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Tempat yang nyaman untuk beraktivitas

   Persentase skor tanggapan responden mengenai ketersediaan tempat yang nyaman untuk beraktivitas sebesar 72,8% termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama merasa

perusahaan telah menyediakan tempat yang nyaman bagi para karyawan untuk beraktifitas selama jam kerja.

2. Fasilitas yang disediakan perusahaan

Persentase skor tanggapan responden mengenai fasilitas yang disediakan perusahaan sebesar 89,2% termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama merasa fasilitas yang disediakan perusahaan sudah sangat memadai karena sekali dalam seminggu perusahaan menyediakan makan ringan bergizi agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

B) Kebutuhan keamanan

Kebutuhan keamanan diukur menggunakan dua butir pernyataan menyangkut jaminan kecelakaan kerja. Untuk mendapatkan gambaran mengenai kebutuhan keamanan karyawan, dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Kebutuhan Keamanan

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Keterangan
			5	4	3	2	1				
11	Jaminan kecelakanan kerja sangat penting sebagai penjamin bagi karyawan dalam bekerja	F	48	2	0	0	0	248	250	99,2%	Sangat Baik
		%	96,0	4,0	0,0	0,0	0,0				
12	Dengan fasilitas keamanan yang disediakan saat ini,para karyawan merasa sudah sangat aman	F	6	21	17	6	0	177	250	70,8%	Baik
		%	12,0	42,0	34,0	12,0	0,0				
	Total Indikator							**425**	**500**	**85,0%**	Sangat Baik

Pada tabel 4.7 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator fasilitas keamanan sebesar 85,0% dan termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama merasa fasilitas kemanan yang disediakan perusahaan sudah sangat baik. Selanjutnya tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Jaminan kecelakan kerja

   Persentase skor tanggapan responden mengenai ketersediaan jaminan kecelakaan kerja sebesar 99,2% termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama merasa jaminan kecelakanan kerja sangat penting sebagai penjamin bagi karyawan dalam bekerja.

2. Fasilitas keamanan yang disediakan

   Persentase skor tanggapan responden mengenai fasilitas keamanan yang disediakan perusahaan sebesar 70,8% termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama merasa dengan fasilitas keamanan yang disediakan saat ini,para karyawan merasa sudah aman.

C) Kebutuhan Sosial ,Harga Diri dan Aktualisasi Diri

Kebutuhan sosial, harga diri dan aktualisasi diri diukur menggunakan 3 butir pernyataan. Untuk mendapatkan gambaran mengenai kebutuhan sosial,

harga diri dan aktualisasi diri karyawan, dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Kebutuhan sosial, harga diri dan aktualisasi diri

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Keterangan
			5	4	3	2	1				
13	Suasana kerja memudahkan untuk bisa saling mengenal	F	12	25	13	0	0	199	250	79,6%	Tinggi
		%	24,0	50,0	26,0	0,0	0,0				
14	Pimpinan dan karyawan menjalin sikap saling menghargai	F	0	45	5	0	0	195	250	78,0%	Tinggi
		%	0,0	90,0	10,0	0,0	0,0				
15	Karyawan selalu di motivasi untuk maju dan berkembang	F	0	32	10	8	0	174	250	69,6%	Tinggi
		%	0,0	64,0	20,0	16,0	0,0				
	Total Indikator							**568**	**750**	**75,7%**	Tinggi

Pada tabel 4.8 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas ketiga butir pernyataan yang membentuk indikator kebutuhan sosial, harga diri dan aktualisasi diri sebesar 75,7% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama merasa fasilitas yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan sosial, harga diri dan aktualisasi diri sudah memadai. Selanjutnya tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Suasana kerja

   Persentase skor tanggapan responden mengenai suasana kerja sebesar 79,6% termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan

pada CV Cahaya Berkat Bersama merasa suasana kerja diperusahaan memudahkan untuk bisa saling mengenal.

2. Sikap saling menghargai

   Persentase skor tanggapan responden mengenai sikap saling menghargai sebesar 78,0% termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama merasa pimpinan dan karyawan diperusahaan menjalin sikap saling menghargai.

3. Motivasi untuk maju dan berkembang

   Persentase skor tanggapan responden mengenai motivasi untuk maju dan berkembang sebesar 60,2% termasuk dalam kategori cukup tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama sering di motivasi untuk maju dan berkembang.

Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai motivasi kerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama, dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden. Berikut akumulasi skor tanggapan responden atas ketiga indikator yang membentuk variabel motivasi kerja karyawan.

Tabel 4.9

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor	% Skor
Kebutuhan Fisik	405	500	81,0%	Tinggi
Kebutuhan Keamanan	425	500	85,0%	Sangat Tinggi
Kebutuhan Sosial ,Harga Diri dan Aktualisasi Diri	568	750	75,7%	Tinggi
Total	**1398**	**1750**	**79,9%**	**Tinggi**

Pada tabel 4.9 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas ketiga indikator yang membentuk variabel motivasi kerja sebesar 79,9% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kebutuhan fasilitas fisik yang dirasakan karyawan sudah tinggi, demikian juga kebutuhan sosial, harga diri dan aktualisasi diri sudah tinggi, bahkan kebutuhan rasa aman karyawan sangat tinggi.

4.2.1.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama

Kinerja karyawan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kinerja karyawan diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 6 butir pernyataan. Berikut tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator.

A) Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan diukur menggunakan 2 butir pernytaan. Untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawan pada indikator kualitas kerja, dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Kualitas Kerja

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Keterangan
			5	4	3	2	1				
16	Target kerja bawahan tercapai	F	24	22	4	0	0	220	250	88,0%	Sangat Baik
		%	48,0	44,0	8,0	0,0	0,0				
17	Dengan adanya disiplin kerja, kinerja karyawan meningkat	F	2	48	0	0	0	202	250	80,8%	Baik
		%	4,0	96,0	0,0	0,0	0,0				
	Total Indikator							**422**	**500**	**84,4%**	Sangat Baik

Pada tabel 4.10 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator kualitas kerja sebesar 84,4% dan termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama memiliki kualitas kerja yang sangat baik. Selanjutnya tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Pencapaian target kerja

   Persentase skor tanggapan responden mengenai pencapaian target kerja sebesar 88,0% termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya sebagian

besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.

2. Peningkatan kinerja karyawan

   Persentase skor tanggapan responden mengenai peningkatan kinerja karyawan sebesar 80,8% termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama memiliki kinerja yang meningkat.

B) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja karyawan diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawan pada indikator pkuantitas kerja, dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.11

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Kuantitas kerja

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Keterangan
			5	4	3	2	1				
18	Dengan dimotivasinya karyawan terus menerus, manghasilkan kinerja yang lebih baik	F	3	22	23	2	0	176	250	70,4%	Tinggi
		%	6,0	44,0	46,0	4,0	0,0				
19	Dengan adanya pengawasan terhadap disiplin kerja, seluruh tugas lebih terarah dan hasil yang diperoleh maksimal	F	3	42	3	0	2	194	250	77,6%	Tinggi
		%	6,0	84,0	6,0	0,0	4,0				
	Total Indikator							**370**	**500**	**74,0%**	Tinggi

Pada tabel 4.11 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator kuantitas kerja sebesar 74,0% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama memiliki kinerja yang tinggi dilihat dari kuantitas kerja. Selanjutnya tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Menghasilkan kinerja yang lebih baik

   Persentase skor tanggapan responden mengenai hasil kinerja yang lebih baik sebesar 74,0% termasuk dalam kategori tinggi. Artinya pada CV Cahaya Berkat Bersama dengan dimotivasinya karyawan terus menerus, manghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Pengawasan membuat seluruh tugas lebih terarah dan hasil yang diperoleh maksimal

   Persentase skor tanggapan responden mengenai pengawasan membuat seluruh tugas lebih terarah dan hasil yang diperoleh maksimal sebesar 77,6% termasuk dalam kategori tinggi. Artinya pada CV Cahaya Berkat Bersama dengan adanya pengawasan terhadap disiplin kerja, seluruh tugas lebih terarah dan hasil yang diperoleh maksimal.

C) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan diukur menggunakan 1 butir pernyataan. Untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawan pada

indikator ketepatan waktu, dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.11

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Ketepatan waktu

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Keterangan
			5	4	3	2	1				
20	Pekerjaan dilaksanakan lebih tepat waktu	F	2	48	0	0	0	202	250	80,8%	Tinggi
		%	4,0	96,0	0,0	0,0	0,0				

Pada tabel 4.11 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas butir pernyataan yang membentuk indikator ketepatan waktu sebesar 80,8% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

D) Kerjasama dengan rekan kerja

Kerjasama dengan rekan kerja diukur menggunakan 1 butir pernyataan. Untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawan pada indikator ketepatan waktu, dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.12

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Kerjasama Dengan Rekan Kerja

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Keterangan
			5	4	3	2	1				
21	Semua divisi dapat bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan tugas	F	40	10	0	0	0	240	250	96,0%	Sangat Baik
		%	80,0	20,0	0,0	0,0	0,0				

Pada tabel 4.12 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas butir pernyataan yang membentuk indikator kerjasama dengan rekan kerja sebesar 96,0% dan termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama dapat bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan tugas.

Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama, dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden. Berikut akumulasi skor tanggapan responden atas keempat indikator yang membentuk variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.13

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja

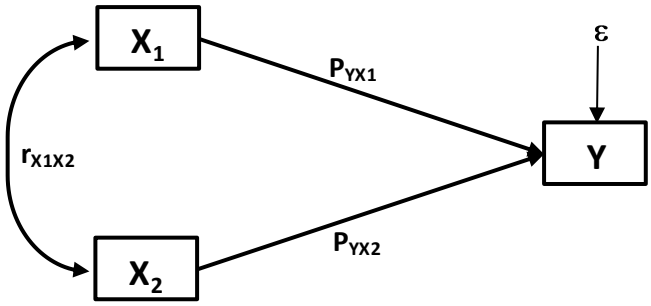
Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor	% Skor
Kualitas kerja	422	500	84,4%	Sangat Tinggi
Kuantitas kerja	370	500	74,0%	Tinggi
Ketepatan waktu	202	250	80,8%	Tinggi
Kerjasama dengan rekan kerja	240	250	96,0%	Sangat Baik
Total	**1234**	**1500**	**82,3%**	**Tinggi**

Pada tabel 4.13 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas keempat indikator yang membentuk variabel kinerja sebesar 82,3% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama memiliki kualitas kerja yang sangat tinggi, dengan kuantitas yang

tinggi. Kemudian ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan sudah tinggi yang didukung dengan kerjasama yang sangat baik dengan rekan kerja.

4.2.2 Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cahaya Berkat Bersama

Pada bagian ini akan diuji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara diagram bentuk hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.2 Diagram Jalur Paradigma Penelitian

Gambar diagram jalur seperti terlihat diatas dapat diformulasikan kedalam bentuk persamaan struktural sebagai berikut.

$$\mathbf{Y = P_{YX1}X_1 + P_{YX1}X_1 + \varepsilon}$$

Keterangan:
Y = Kinerja karyawan
X_2 = Motivasi kerja
X_1 = Disiplin kerja
$\mathbf{P_{YX1}}$ = Koefisien jalur disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
$\mathbf{P_{YX2}}$ = Koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
$\mathbf{r_{X1X2}}$ = Koefisien jalur disiplin kerja dengan motivasi kerja
ε = Pengaruh faktor lain

4.2.2.1 Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah dasar dalam perhitungan, melalui koefisien korelasi akan dihitung koefisien jalur. Namun sebelum menghitung koefisien korelasi antar variabel, terlebih dahulu dibuat rekap data untuk perhitungan sebagai berikut.

Tabel 4.14

Rekap Data Variabel X_1, X_2, dan Y Untuk Perhitungan Analisis Korelasi

Responden	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y_2	X_1X_2	X_1Y	X_2Y
1	2,985	2,828	2,575	8,910	7,998	6,631	8,442	7,686	7,282
2	2,985	2,828	2,575	8,910	7,998	6,631	8,442	7,686	7,282
3	2,985	2,828	2,356	8,910	7,998	5,551	8,442	7,033	6,663
4	2,985	2,828	2,356	8,910	7,998	5,551	8,442	7,033	6,663
5	2,985	2,647	2,123	8,910	7,007	4,507	7,901	6,337	5,620
6	2,952	2,647	2,123	8,714	7,007	4,507	7,814	6,267	5,620
7	2,985	2,368	2,123	8,910	5,607	4,507	7,068	6,337	5,027
8	2,985	3,005	2,356	8,910	9,030	5,551	8,970	7,033	7,080
9	2,805	2,523	2,356	7,868	6,366	5,551	7,077	6,609	5,944
10	3,289	2,523	2,356	10,818	6,366	5,551	8,298	7,749	5,944
11	3,289	2,523	2,356	10,818	6,366	5,551	8,298	7,749	5,944
12	3,408	2,523	2,356	11,614	6,366	5,551	8,598	8,029	5,944
13	3,408	2,089	2,356	11,614	4,364	5,551	7,119	8,029	4,922
14	3,554	2,368	2,356	12,631	5,607	5,551	8,416	8,373	5,579
15	3,554	2,368	2,356	12,631	5,607	5,551	8,416	8,373	5,579
16	3,554	2,368	2,356	12,631	5,607	5,551	8,416	8,373	5,579
17	3,554	2,824	2,895	12,631	7,975	8,381	10,036	10,289	8,175
18	3,554	3,155	2,575	12,631	9,954	6,631	11,213	9,152	8,124
19	3,114	3,155	2,575	9,697	9,954	6,631	9,825	8,019	8,124
20	3,255	3,155	2,575	10,595	9,954	6,631	10,270	8,382	8,124
21	3,255	3,155	2,575	10,595	9,954	6,631	10,270	8,382	8,124
22	3,554	3,155	3,868	12,631	9,954	14,961	11,213	13,747	12,204
23	3,554	3,155	2,575	12,631	9,954	6,631	11,213	9,152	8,124
24	3,554	3,155	3,868	12,631	9,954	14,961	11,213	13,747	12,204
25	2,908	2,973	2,575	8,456	8,839	6,631	8,645	7,488	7,655
26	1,899	2,387	1,791	3,606	5,698	3,208	4,533	3,401	4,275
27	1,757	2,524	1,000	3,087	6,371	1,000	4,435	1,757	2,524
28	1,757	2,524	2,342	3,087	6,371	5,485	4,435	4,115	5,911
29	1,899	2,524	2,356	3,606	6,371	5,551	4,793	4,474	5,947
30	2,182	2,793	2,342	4,761	7,801	5,485	6,094	5,110	6,541

Responden	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y_2	X_1X_2	X_1Y	X_2Y
31	2,182	2,524	2,123	4,761	6,371	4,507	5,507	4,632	5,358
32	2,616	2,165	1,863	6,843	4,687	3,471	5,664	4,874	4,033
33	2,387	1,124	1,863	5,698	1,263	3,471	2,683	4,447	2,094
34	2,437	2,973	2,342	5,939	8,839	5,485	7,245	5,707	6,963
35	2,144	2,609	2,342	4,597	6,807	5,485	5,594	5,021	6,110
36	2,133	2,609	2,123	4,550	6,807	4,507	5,565	4,528	5,539
37	1,695	2,609	2,123	2,873	6,807	4,507	4,422	3,598	5,539
38	1,695	2,609	1,616	2,873	6,807	2,611	4,422	2,739	4,216
39	1,278	1,210	1,000	1,633	1,464	1,000	1,546	1,278	1,210
40	2,116	2,460	1,616	4,477	6,052	2,611	5,205	3,419	3,975
41	2,267	2,460	2,342	5,139	6,052	5,485	5,577	5,309	5,761
42	2,815	2,192	2,050	7,924	4,805	4,203	6,170	5,771	4,494
43	2,446	2,609	2,050	5,983	6,807	4,203	6,382	5,014	5,348
44	2,446	2,044	1,831	5,983	4,178	3,353	5,000	4,479	3,743
45	2,719	2,643	2,050	7,393	6,985	4,203	7,186	5,574	5,418
46	2,594	2,826	2,575	6,729	7,986	6,631	7,331	6,680	7,277
47	2,387	2,826	2,342	5,698	7,986	5,485	6,746	5,590	6,618
48	2,290	3,145	2,050	5,244	9,891	4,203	7,202	4,695	6,447
49	3,068	3,145	2,342	9,413	9,891	5,485	9,649	7,185	7,366
50	3,068	3,145	2,567	9,413	9,891	6,589	9,649	7,876	8,073
Jumlah	**137,287**	**131,825**	**114,557**	**395,519**	**356,767**	**274,150**	**367,090**	**324,327**	**308,312**

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, selanjutnya data akan diuji dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Hasil komputasi analisis jalur menggunakan bantuan software SPSS 18.0 dapat dilihat pada lampiran. Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, maka nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

Tabel 4.15

Pedoman Pengklasifikasian Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009; 250

Variabel bebas pada penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y), koefisien korelasi diantara ketiga variabel bebas tersebut dihitung menggunakan rumus berikut.

$$r_{X_1X_2} = \frac{n\sum X_1X_2 - \sum X_1 \sum X_2}{\sqrt{\left[n\sum X_1^2 - \left(\sum X_1\right)^2 \times n\sum X_2^2 - \left(\sum X_2\right)^2 \right]}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{50 \times 367,090 - 137,287 \times 131,825}{\sqrt{\left[50 \times 395,519 - 137,287^{\,2} \times 50 \times 356,767 - 131,825^{\,2} \right]}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{18354,524 - 18097,859}{\sqrt{\left[19775,956 - 18847,720 \times 17838,351 - 17377,831 \right]}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{256,666}{\sqrt{928,236 \times 460,521}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{256,666}{653,813}$$

$$r_{X_1X_2} = 0,393$$

Jadi diperoleh koefisien korelasi antara disiplin kerja (X_1) dengan motivasi kerja karyawan (X_2) sebesar 0,393. Selanjutnya dihitung koefisien

korelasi antara disiplin kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r_{X_1Y} = \frac{n\sum X_1Y - \sum X_1 \sum Y}{\sqrt{\left[n\sum X_1^2 - \left(\sum X_1\right)^2 \times n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2 \right]}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{50 \times 324,327 - 137,287 \times 114,557}{\sqrt{\left[50 \times 395,519 - 137,287^{\ 2} \times 50 \times 274,150 - 114,557^{\ 2} \right]}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{16216,339 - 15727,187}{\sqrt{\left[19775,956 - 18847,720 \times 13707,502 - 13123,306 \right]}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{489,152}{\sqrt{928,236 \times 584,195}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{489,152}{736,391}$$

$$r_{X_1Y} = 0,664$$

Jadi diperoleh koefisien korelasi antara disiplin kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,664. Selanjutnya dihitung koefisien korelasi antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r_{X_2Y} = \frac{n\sum X_2Y - \sum X_2 \sum Y}{\sqrt{\left[n\sum X_2^2 - \left(\sum X_2\right)^2 \times n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2 \right]}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{50 \times 308,312 - 131,825 \times 114,557}{\sqrt{\left[50 \times 356,767 - 131,825^{\ 2} \times 50 \times 274,150 - 114,557^{\ 2} \right]}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{15415,597 - 15101,477}{\sqrt{\left[17838,351 - 17377,831 \times 13707,502 - 13123,306 \right]}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{314,120}{\sqrt{460,521 \times 584,195}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{314,120}{518,685}$$

$$r_{X_2Y} = 0,606$$

Jadi diperoleh koefisien korelasi antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,695. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh koefisien korelsi antara ketiga variabel tersebut sebagai berikut.

Tabel 4.16

Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.664	.606
	X1	.664	1.000	.393
	X2	.606	.393	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.002
	X2	.000	.002	.
N	Y	50	50	50
	X1	50	50	50
	X2	50	50	50

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara disiplin kerja (X_1) dangan motivasi kerja karyawan (X_2) sebesar 0,393 dan masuk dalam kategori lemah atau rendah. Arah hubungan positif antara disiplin kerja dengan motivasi kerja menujukkan bahwa disiplin kerja yang makin tinggi

diikuti dengan peningkatan motivasi kerja karyawan. Kemudian hubungan antara disiplin kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,664 termasuk dalam kategori kuat, demikian juga hubungan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,606 termasuk dalam kategori kuat juga dengan arah positif.

4.2.2.2 Perhitungan Koefisien Jalur

Pada diagram jalur dapat dilihat variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menyusun matriks korelasi antar variabel independen, dalam penelitian ini yang menjadi variabel penyebab adalah disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

$$R = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}000 & 0{,}393 \\ 0{,}393 & 1{,}000 \end{bmatrix} \end{array}$$

2) Menghitung invers dari matriks korelasi antara disiplin kerja (X_1) dengan motivasi kerja (X_2).

$$R^{-1} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}182 & -0{,}464 \\ -0{,}464 & 1{,}182 \end{bmatrix} \end{array}$$

3) Menyusun matrik korelasi antara variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) dengan kinerja karyawan.

$$R = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} Y \\ \begin{bmatrix} 0{,}664 \\ 0{,}606 \end{bmatrix} \end{array}$$

4) Selanjutnya untuk memperoleh koefisien jalur, kalikan invers dari matriks korelasi antara variabel independen terhadap matriks korelasi variabel independen dengan variabel dependen.

$$\begin{bmatrix} P_{X1Y} \\ P_{X2Y} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1{,}182 & -0{,}464 \\ -0{,}464 & 1{,}182 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0{,}664 \\ 0{,}606 \end{bmatrix}$$

$$\begin{bmatrix} P_{X1Y} \\ P_{X2Y} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0{,}504 \\ 0{,}408 \end{bmatrix}$$

Jadi diperoleh koefisien jalur untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,504 dan koefisien jalur variabel motivasi kerja sebesar 0,408. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh koefisien jalur disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.17

Koefisien jalur disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.018	.302		-.059	.953
	X1	.400	.081	.504	4.916	.000
	X2	.459	.116	.408	3.975	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,504 dan 0,408 pada tabel 4.17 merupakan nilai koefisien jalur disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.2.3 Perhitungan Koefisien Determinasi

Melalui koefisien jalur yang telah diperoleh, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi/pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Koefisien determinasi didapat dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel penyebab dengan kinerja karyawan.

$$R^2_{Y(X_1X_2)} = \begin{matrix} 0{,}504 & 0{,}408 \end{matrix} \times \begin{bmatrix} 0{,}664 \\ 0{,}606 \end{bmatrix}$$

$$= 0{,}582$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh koefisien determinasi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.18

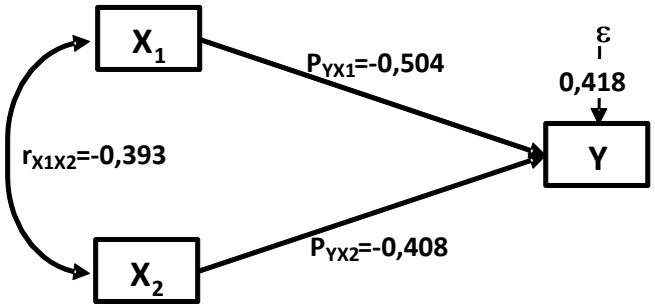
Koefisien determinasi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763[a]	.582	.564	.322424

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 58,2% terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama. Sisanya sebesar 41,8% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti. Secara visual jalur dari variabel independen terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.3 Diagram Dan Koefisien Jalur

Melalui diagram jalur tersebut dapat dihitung besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama.

- Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan = $(P_{YX_1})^2$ = (0,504) x (0,504) = 0,254 **(25,4%).**
- Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja = P_{YX_1} x $r_{X_1X_2}$ x P_{YX_2} = (0,504) x (0,393) x (0,408) = 0,081 **(8,1%)**

Jadi total pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama **= 25,4% + 8,1% = 33,5%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi disiplin kerja cenderung membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama.

- Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan = $(P_{YX_2})^2$ = (0,408) x (0,408) = 0,166 **(16,6%)**
- Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja = P_{YX_2} x $r_{X_1X_2}$ x P_{YX_1} = (0,408) x (0,393) x (0,504) = 0,081 **(8,1%).**

Jadi total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama **= 16,6% + (8,1%) = 24,7%** dengan arah positif. Artinya motivasi kerja yang makin tinggi cenderung meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.2.4 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signfikan terhadap kinerja karyawan, baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Bersama-sama.**

Hipotesis Statistik:

Ho: $\rho_{YX1} = \rho_{YX2} = 0$ Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Ha: $\rho_{YX1} \neq \rho_{YX2} \neq 0$ Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji F dengan formula sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2_{Y(X_1X_2)}}{k(1-R^2_{Y(X_1X_2)})}$$

$$F_{hitung} = \frac{(50\text{-}2\text{-}1)\times 0{,}582}{2\times(1\text{-}0{,}582)}$$

$$= 32{,}696$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh nilai F_{hitung} pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.19

Uji Anova untuk uji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.798	2	3.399	32.696	.000[a]
	Residual	4.886	47	.104		
	Total	11.684	49			

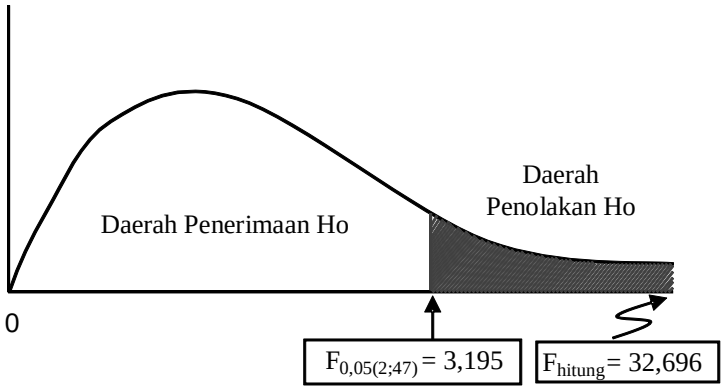
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 32,696 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Selanjutnya dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas (2;50-2-1) diperoleh $F_{0.05\ 2;47}$ = 3,195. Karena F_{hitung} (32,696) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,195) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama.

Besarnya kontribusi atau pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama sebesar 58,2%, sedangkan sisanya sebesar 41,8% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut. Secara visual daerah penolakan dan

penerimaan Ho pada uji pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.4

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Simultan Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.4 diatas dapat dilihat bahwa Ho ditolak, karena F_{hitung} sebesar 32,696 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial.**

Karena dari hasil pengujian secara bersama-sama menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial untuk melihat lebih jelas variabel mana saja diantara kedua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja yang pengaruhnya signifikan terhadap kinerja

karyawan. Untuk menguji koefisien jalur dari masing-masing variabel eksogen tersebut digunakan uji t, dengan formula sebagai berikut:

$$t_i = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{1-R^2_{Y.X1X2} \times C_{ii}}{n-k-1}}}$$

a) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis:

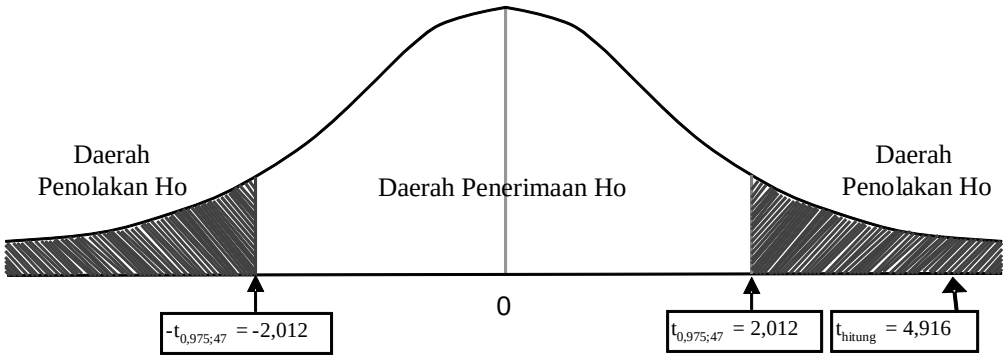
Ho: $\rho_{YX1} = 0$ Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan

Ha: $\rho_{YX1} \neq 0$: Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan

$$\text{Statistik uji: } t_{hitung} = \frac{0{,}504}{\sqrt{\frac{1-0{,}582 \times 1{,}182}{50-2-1}}} = 4{,}916$$

Nilai statistik uji t sebesar 4,916 sama dengan nilai t yang terdapat pada tabel 4.17, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 47 diperoleh nilai sebesar 2,012. Karena t_{hitung} (4,916) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,012) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama. Secara

visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.5

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.5 diatas dapat dilihat bahwa Ho ditolak, karena t_{hitung} sebesar 4,916 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama.

b) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

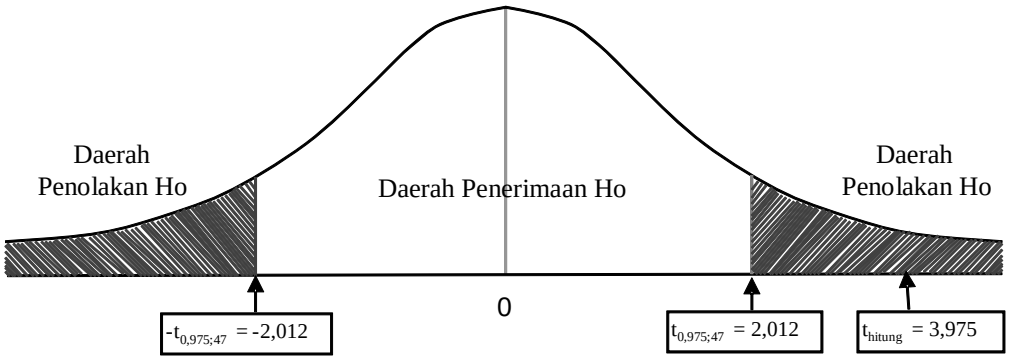
Hipotesis:

Ho: $\rho_{YX2} = 0$ Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan

Ha: $\rho_{YX2} \neq 0$: Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan

Statistik uji: $t_{hitung} = \frac{0{,}408}{\sqrt{\frac{1\text{-}0{,}582 \times 1{,}182}{50\text{-}2\text{-}1}}} = 3{,}975$

Nilai statistik uji t sebesar 3,975 sama dengan nilai t yang terdapat pada tabel 4.17, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 47 diperoleh nilai sebesar 2,012. Karena t_{hitung} (3,975) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,012) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.6

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.6 diatas dapat dilihat bahwa Ho ditolak, karena t_{hitung} sebesar 3,975 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hernowo Narmodo dan M.Farid Wajdi dalam jurnal nya yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.**

Melalui uji yang dilakukan didapatkan hasil yang sama bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu kedua variabel yakni disiplin kerja dan motivasi juga secara partial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sama hal nya dengan penelitian ini, dijelaskan bahwa disiplin dan motivasi membawa pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.