

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Signora Kediri

Siti Samsiyah¹, Siti Istikhoroh², Noerchoidah³

Email correspondence: sitisamsiyah@unipasby.ac.id¹

Prodi Manajemen, Universitas PGRI Adi Buana, Surabaya, Indonesia

ABSTRACT

Penjelasan dari study tersebut yakni untuk mengetahui bagaimana perbedaan disiplin kerja, motivasi kerja, dan upah terhadap kinerja pegawai pada CV Signora Kediri. Dalam study ini, peneliti memakai sampel sejumlah 37 orang dengan mengambil teknik sampling jenuh. Uji validitas dan reliabilitas, kemudian uji hipotesis klasik dan uji hipotesis untuk uji angket. Temuan penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel upah berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada CV. Signora Kediri.

Kata Kunci : disiplin kerja, motivasi kerja, upah, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan ekonomi dewasa ini, pelaku usaha di berbagai sektor menghadapi tingkat persaingan yang semakin ketat dalam upaya memperoleh dan mempertahankan pangsa pasar. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk tidak hanya berorientasi pada peningkatan volume usaha, tetapi juga pada efisiensi dan efektivitas kegiatan operasional guna menjamin keberlangsungan serta pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang. Seiring dengan pertumbuhan jumlah perusahaan dan intensitas persaingan yang tinggi, diperlukan strategi manajerial yang tepat agar perusahaan mampu meningkatkan kinerja dan mempertahankan daya saingnya di tengah dinamika lingkungan bisnis.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dan determinan utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedarmayanti (2017) menegaskan bahwa SDM menjadi satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, berperilaku, dan mengambil keputusan untuk mengelola sumber daya lainnya. Oleh karena itu, SDM perlu dipandang sebagai aset terpenting organisasi yang memerlukan perhatian dan pengelolaan secara optimal (Afandi, 2018). Selain kualitas SDM, faktor lain yang turut memengaruhi keberhasilan organisasi adalah disiplin kerja karyawan, Sinambela (2016). Dalam konteks operasional perusahaan, karyawan memegang peranan sentral dalam proses produksi dan pencapaian target organisasi, sehingga setiap tenaga kerja memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diembannya, Arianto (2019). Disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kemampuan karyawan untuk menaati peraturan serta melaksanakan pekerjaan secara tertib, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, Alamsyah dan Nugraha (2020).

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, Andini dan Prasetyo (2018). Menurut Hasibuan dan Dalani dalam Sutrisno (2017), motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang menimbulkan semangat kerja seseorang, yang didasari oleh harapan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi sering dipahami sebagai kekuatan internal yang mendorong individu untuk berperilaku dan berusaha secara optimal dalam pekerjaannya. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa aktivitas kerja tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan kebutuhan sosial dan psikologis yang membentuk suasana kerja yang kondusif dan bermakna bagi individu.

Upah merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Upah umumnya dinyatakan dalam bentuk finansial dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, ketentuan perundang-undangan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku. Bagi sebagian besar karyawan, upah menjadi tujuan utama dalam bekerja karena berfungsi sebagai sarana pemenuhan kebutuhan hidup dan sebagai indikator penghargaan atas usaha dan jasa yang telah diberikan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai perilaku dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja menjadi tolok ukur keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang mampu memenuhi atau melampaui kriteria kinerja yang ditentukan dapat dikatakan memiliki kinerja yang optimal, sedangkan karyawan yang tidak memenuhi kriteria tersebut dinilai memiliki kinerja yang rendah. Wibowo (2016) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta selaras dengan nilai moral dan etika.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena berupaya mengungkap fenomena yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja karyawan, serta adanya kemungkinan kesenjangan penelitian dari studi-studi sebelumnya. Sumber daya manusia yang berkualitas tercermin dari tingkat kinerja dan produktivitas yang tinggi, di mana kinerja individu berkaitan erat dengan kualitas pelaksanaan tugas serta perilaku kerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Hasibuan (2016:335) Disiplin..kerja adalah kemampuan untuk bekerja dengan tidak tergesa-gesa, fokus, dan gigih tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan sebelumnya, dan sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Motivasi Kerja

Hasibuan Dalam (Sutrisno, 2017) karena memiliki tujuan yang jelas untuk dicapai. Motivasi ialah alat yang membuat orang tetap termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan.

Upah

Upah adalah hasil dari menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, dan upah adalah remunerasi yang diberikan pimpinan untuk mempekerjakan tenaga kerja. Salah satu faktor yang memotivasi pekerja di seluruh perusahaan adalah upah.

Kinerja Karyawan

Afandi (2018:83), kinerja merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara illegal, non-violating, dan non-moral and ethics.

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan, landasan teori, dan kerangka konseptual maka asumsi yang sesuai pada analisis ini yaitu :

H1 = Berdasarkan bentuk pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Disiplin Kerja (x1) terhadap Kinerja tenaga kerja (y) pada CV Signora Cabang Kediri.

H2 = Berdasarkan bentuk pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Motivasi Kerja (x2) terhadap Kinerja tenaga kerja (y) pada CV Signora Cabang Kediri.

H3 = Berdasarkan bentuk, pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Upah (x3) terhadap Kinerja tenaga kerja (Y) pada CV Signora Cabang Kediri.

H4 = Berdasarkan bentuk pengaruh signifikan secara bersama-sama antara Disiplin kerja (x1), Motivasi kerja (x2), dan upah (x3) terhadap kinerja tenaga kerja (y) pada CV. Signora Cabang Kediri.

METODE PENELITIAN

Metode survei ini menentukan strategi kuantitatif, dan teknik survei kuantitatif ialah teknik sistematis dengan spesifikasi. Proses pengumpulan data survei tersebut menggunakan data primer yang langsung diambil dari survei, dan data sekunder berupa data profil perusahaan, struktur organisasi, dan data lain yang diperlukan dari CV. Cabang Signorakediri. Populasi penelitian ini adalah 37 orang dan peneliti menggunakan sampel jenuh. Artinya, sampel yang digunakan adalah seluruh populasi sebanyak 37 karyawan.

Melihat informasi berdasarkan jenis kelamin responden, sebanyak 18 laki-laki dan 19 perempuan, dari hasil penyebaran kuesioner dalam survei ini, karakteristik responden berdasarkan status perkawinan adalah 32 orang. Lima karyawan belum menikah.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validasi, nilai r hitung untuk setiap ungkapan terbukti bertambah banyak dari r-tabel serta nilai signifikansi 0,6 Sehingga mampu dikatakan kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik

- **Uji Normalitas**

Tabel..1
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.086671823
Most Extreme Differences	Absolute	0.125
	Positive	0.083
	Negative	-0.125
Test Statistic		0.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.152 ^c

Perolehan uji normalitas pada penelitian ini sebagai histogram dan uji normal Plot menunjukkan bahwa grafik menunjukkan pola distribusi normal. Kemudian jalankan uji normalitas menggunakan uji statistik untuk memprediksi kesalahan pengamatan. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorovsmirnov nonparametrik mendapatkan nilai Asymp. Sig (dua sisi) lebih besar,,dari,,0,152 atau 0,05. Sehingga penelitian ini lolos uji normalitas.

- **Uji Multikolinieritas**

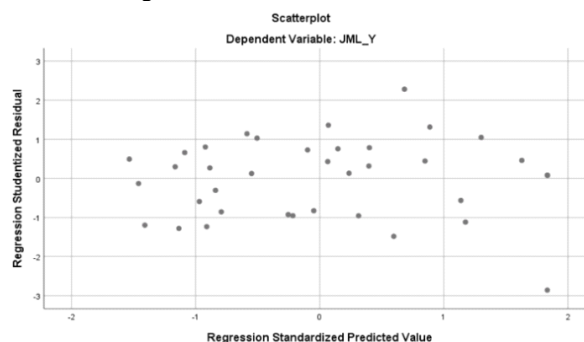
Tabel 2
UjiTMultikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0,263	3,809
Motivasi Kerja (X2)	0,247	4,057
Upah (X3)	0,261	3,838

Hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa nilai toleransi disiplin kerja sebanyak 0,263, motivasi kerja sebanyak 0,247, upah sebanyak 0,261, serta kurang dari angka 0,10. Nilai *Variance Expansion Factor* (VIF) untuk penelitian ini lebih besar dari 10, tetapi tidak memiliki multikolinearitas sehingga memenuhi persyaratan analisis.

- **Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas



Hasil *scatter plot* menunjukkan bahwa titik-titik terdistribusi secara acak di atas dan di bawah garis nol. Sebaliknya, di uji taman, nilai signifikansi seluruh

variabel terikat lebih dari 0,05. Ini lulus uji dispersibilitas non-seragam penelitian ini.

- **Uji Autokorelasi**

Tabel 4
Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1,730

Hasil hitung membuktikan bahwa nilai *Durbin Watson* adalah 1,907. Ini lebih banyak dari hasil du 1,6739 serta kurang dari hasil 4-du. sehingga variabel residual yang diperiksa tidak menunjukkan autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel-5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	6,329	2,007
Disiplin Kerja (X1)	0,319	0,150
Motivasi Kerja (X2)	0,471	0,138
Upah (X3)	-0,007	0,165

Berdasarkan perolehan dari analisis, dapat dijelaskan hasilnya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 6329. dijelaskan, apabila variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan upah karyawan (X3) adalah 0, maka nilai kinerja tenaga kerja meningkat sebesar 6,329.
2. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X1) sejumlah 0,319. Artinya masing-masing penambahan satuan disiplin kerja (X1), kinerja pekerja (Y) meningkat sebesar 0,319.
3. Nilai faktor motivasi kerja (X2) sebanyak 0,471. Artinya setiap kali Anda menambah atau menambah satu satuan motivasi kerja (X2), maka motivasi kerja Anda (Y) akan meningkat sebesar 0,471.
4. Nilai faktor upah (X3) adalah -0,007. Artinya, setiap kali Anda menambah atau menambah satuan upah (X3), kinerja karyawan Anda akan lebih baik. Nilai koefisien variabel upah karyawan bernilai negatif sehingga menurunkan kinerja karyawan (Y).

Uji-t

Tabel 6
Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	3.154	0.003
Disiplin kerja (X ₁)	2.127	0.041
Motivasi kerja (X ₂)	3.416	0.002
Upah (X ₃)	-0,040	0,969

Berlandaskan hasil tabel 6 dapat dijelaskan bahwa :

- Berdasarkan hasil disiplin kerja (X₁), nilai t hitung = 2,127 > t tabel, signifikansi 0,041 < 0,05, disiplin kerja (X₁) menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja (Y).
- Berdasarkan hasil motivasi kerja (X₂) nilai t hitung = 3.416 > t tabel dengan signifikansi 0,002 < 0,05 yang diuraikan bahwa motivasi kerja (X₂) menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja (Y).
- Berdasarkan hasil gaji (X₃), nilai t hitung = (-0,040) < t > 0,05 yang dapat diuraikan bahwa variabel gaji (X₃) menghasilkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kerja (Y).

Uji F

Tabel 7
Hasil-Uji-F

	F	Sig.
Regression	36.791	.000 ^b

Hasil dari tabel di atas, jika F hitung = 36,791, nilai yang signifikansi yaitu 0,000 < 0,05 sehingga keputusan bahwa H_a dapat dibuat diterima. Dapat diuraikan bahwa variabel disiplin kerja (X₁), motivasi-kerja (X₂), dan upah (X₃) berpengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Riset tersebut memperlihatkan bahwa signifikansi variabel disiplin kerja adalah 0,041 < 0,05 mengutarakan bahwa disiplin kerja yang fluktuatif jelas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan juga tercermin dari besarnya nilai 2,127. Hal tersebut berarti peningkatan kedisiplinan karyawan di CV. Cabang Signora Kediri akan terus berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil survei tersebut sebanding dengan survei sebelumnya yaitu dengan Windya Sarayulius (2019), dimana fluktuasi disiplin kerja berdampak positif signifikan terhadap output kinerja pegawai, dengan disiplin kerja mempengaruhi sebagian karyawan. performa bisnis.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Riset penguraian tersebut memperlihatkan motif kerja yang fluktuatif memiliki signifikansi 0,002 < 0,05 membuktikan bahwa motivasi kerja yang fluktuatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan

dengan hasil 3,416. Artinya karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja di CV. Cabang Signora kediri akan terus berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil study diatas sebanding dengan study sebelumnya oleh Imam Machfudi (2013) yang memperlihatkan bahwa fluktuasi motif kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja karyawan telah terbukti secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis memastikan bahwa motif kerja yang fluktuatif memiliki signifikansi $0,002 < \alpha < 0,05$ menjelaskan motivasi kerja yang fluktuatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, menetapkan dengan taksiri 3,416. Artinya karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja di CV. Cabang Signorakediri akan terus berdampak pada kinerja karyawan.

Study ini searah pada penelitian sebelumnya oleh Imam Machfudi (2013) yang menghasilkan bahwa fluktuasi motif kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja karyawan telah terbukti secara parsial berpengaruh signifikan. pada kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Upah terhadap Kinerja.

Temuan disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), serta upah (X3) juga berpengaruh terhadap kinerja (Y). Dari pengujian F dapat ditemukan bahwa f hitung adalah 36.791 dan perbedaan signifikan sebanyak 0,000. 0,05, sehingga Anda bisa menebak kinerja *resume* karyawan Anda. Signora Zweig Kediri secara bersama-sama mempengaruhi kinerja CV pegawai dengan disiplin kerja, motivasi dan upah yang berbeda. Cabang Signora kediri.

Hasil penelitian ini didukung oleh Anjarwani Putri Wijayanti (2017). Dia menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan upah dapat memiliki kontrol gabungan pada kinerja pegawai, sehingga bisa menambah semangat kinerja pegawai melalui CV. Signora di cabang Kediri dapat memberikan disiplin kerja, motivasi kerja, dan upah karyawan secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari analisis pembahasan yang disampaikan sebagai berikut :

- Disiplin kerja dapat berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena hipotesis yang diajukan membuktikan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada *resume* (H1). Cabang Signora kediri.
- Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebab itu hipotesis yang diajukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai terhadap CV (H1). Cabang Signorakediri.
- Upah dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena sebab itu hipotesis (H0) diterima serta hipotesis (H1) = ditolak. Pengujian diatas menentukan bahwa upah = tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan pada CV. Cabang Signora kediri.
- Pada saat yang sama, disiplin kerja, motivasi kerja, dan upah memiliki. Pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Karna sebab itu hipotesis yang diajukan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, serta upah berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada CV (H1). Cabang Signora kediri.

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil observasi yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa perhatian manajemen terhadap kedua aspek tersebut merupakan faktor strategis dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Penguatan disiplin kerja perlu dilakukan untuk meningkatkan kewaspadaan dan ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga potensi terjadinya kesalahan kerja dapat diminimalkan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan sistem penghargaan (reward) bagi pegawai yang menunjukkan kinerja dan kedisiplinan yang baik. Pemberian penghargaan tersebut diharapkan tidak hanya meningkatkan motivasi individu, tetapi juga mampu mendorong pegawai lain untuk meningkatkan kinerja mereka.

Di sisi lain, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel upah memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, apabila perusahaan belum mampu memberikan tingkat upah yang kompetitif dan sesuai dengan beban kerja, maka manajemen diharapkan dapat lebih memperhatikan kebijakan pengupahan yang diterapkan. Transparansi dalam penetapan upah menjadi hal yang penting agar kebijakan tersebut dapat dipahami dan diterima oleh pegawai, sehingga tidak menimbulkan persepsi ketidakadilan yang berpotensi menurunkan kinerja.

Secara keseluruhan, implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya sinergi antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kebijakan pengupahan yang adil dan transparan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain berkaitan dengan kondisi responden yang memiliki tingkat kesibukan tinggi, sehingga menyulitkan peneliti untuk bertemu secara langsung dan memperoleh pengisian kuesioner secara optimal. Selain itu, data yang diperoleh melalui instrumen kuesioner sangat bergantung pada proses pengumpulan data, sehingga terdapat kemungkinan bahwa jawaban yang diberikan tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat atau kondisi sebenarnya dari responden, serta adanya perbedaan persepsi dalam menafsirkan setiap pernyataan yang diajukan.

Faktor lain yang turut menjadi keterbatasan penelitian adalah tingkat kejujuran responden dalam mengisi kuesioner, serta sikap dan pandangan responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi objektivitas dan akurasi data yang dikumpulkan, sehingga hasil penelitian perlu diinterpretasikan dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Alamsyah, Y., & Nugraha, H. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 85–94.

Andini, R., & Prasetyo, A. (2018). Pengaruh upah dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 45–54.

Arianto, D. A. N. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 61–70.

Febrianti, D., Musadieg, M., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–8.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.