

MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. INSAN MANDIRI

Haryono

Politeknik Mitra Karya Mandiri

Corresponding Author: sonamerona74@gmail.com

Article History

Received: 27-01-2023

Revised: 01-02-2023

Accepted: 03-02-2023

Kata Kunci:

Disiplin; Kinerja; Motivasi

Keywords:

Discipline; Motivation;
Performance

ABSTRAK:

Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien, efektif adalah (tentang usaha, tindakan) yang dapat membawa hasil, sedangkan efisien berarti mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia butuh motivasi dan disiplin kinerja agar bisa mengembangkan bakat diri serta mengubah pola pikir yang monoton menjadi jiwa yang inovasi, tidak menutup kemungkinan faktor usia, pendidikan serta lamanya bekerja menjadi faktor kendala seseorang mencapai tingkat kinerja yang efektif, tetapi peran seorang pimpinan adalah ujung tombak dalam merubah pola pikir sumber daya manusia yang ada, motivasi dan disiplin sangat berpengaruh yang dalam untuk seseorang melakukan pekerjaannya maka daripada itu harus saling sadar diri dan mau berusaha akan perubahan diri sendiri untuk menjadi sumber daya manusia yang efektif dan efisien dan dibanggakan oleh semua pimpinan dan teman sejawat, Manusia tidak akan menjadi seseorang yang hebat jika tidak ada nasehat dan penuntun arah kehidupan dari orang lain.

ABSTRACT:

Companies will strive to achieve goals effectively and efficiently, effective is (about efforts, actions) that can bring results, while efficient means being able to carry out tasks correctly and carefully. The advantages of a company can be achieved through several factors. One of these factors is the company's internal capabilities or through the company's resources. In this case, human resources need motivation and performance discipline in order to develop their own talents and change a monotonous mindset into an

innovative spirit, it is possible that age, education and length of work are factors that hinder a person from achieving an effective level of performance, but the role of a leadership is the spearhead in changing the mindset of existing human resources, motivation and discipline are very influential for someone to do their work, so rather than that they must be self-aware and willing to try to change themselves to become effective and efficient human resources and be proud of by all leaders and colleagues, Humans will not be a great person if there is no advice and guidance for the direction of life from others.

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha, Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta ketrampilan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan, Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda karena mereka berasal dari berbagai latar belakang. Motivasi karyawan tersebut dapat dilihat dari beberapa hal, yang pertama adalah perilaku karyawan, Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dalam hal ini banyak sekali pembahasan yang harus di kupas tuntas dalam membentuk sumber daya manusia yang optimal dalam bekerja.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari taka-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeharionto (2012: 69) Menurut oxford dictionary, kinerja (performance) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.

Moeheriono (dalam Rosyida 2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau 18 performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkannya melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel *independent* (yang memengaruhi) dan *dependent* (dipengaruhi). Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel, Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Insan Mandiri secara langsung untuk mendapatkan data, Waktu pelaksanaan pada bulan Mei-Juni 2022. Variabel–variable dalam penelitian:

1. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi yang dipengaruhi atau menjadi akibat.

2. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan.

a. Motivasi (X1)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upanya untuk mencapai kepuasan.

b. Disiplin (X2)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan - permasalahan sebagai berikut:

1. Masih banyak karyawan yang bekerja belum sesuai standar.
2. Jumlah SDM yang tersedia masih kurang memadai untuk di beberapa area proyek.
3. Hasil dari kinerja karyawan masih fluktuatif dan kurang maksimal.
4. Motivasi bekerja yang dimiliki karyawan masih rendah.
5. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi setiap bulan.
6. Kurangnya pengawasan dalam penegakan peraturan-peraturan untuk meningkatkan disiplin karyawan.

Dengan ini peneliti menyimpulkan rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Insan Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Insan Mandiri?
Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Insan Mandiri?

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Berdirinya

CV. Insan Mandiri sudah beroperasi sejak tahun 2016, dengan alamat kantor Songgom Lor Kecamatan Songgom Brebes. Pada awal beroperasi CV. Insan Mandiri hanya mengerjakan beberapa proyek kecil di Kabupaten Brebes. Tidak menunggu lama perusahaan ini dapat berkembang dengan cukup pesat, dengan terus melakukan perbaikan baik dalam sisi internal maupun eksternal yang terintegrasi dengan peningkatan kualitas secara terus menerus banyak perusahaan lain yang menggunakan jasa CV. Insan Mandiri untuk mengerjakan pekerjaan *fisik seperti (pembangunan gedung, rehab, pembuatan jembatan dan lain-lain)*. Dengan tenaga kerja yang cukup banyak dan pengalaman CV. Insan Mandiri merambah kepada kegiatan double track pemasangan dua jalur kereta api, dengan berbasis kontraktor CV. Insan Mandiri tidak diragukan lagi kinerjanya.

Visi dan Misi

a. Visi

Visi CV. Insan Mandiri adalah menjadi perusahaan mitra pihak pembangunan.

b. Misi

Memberikan pelayanan pembangunan serta perbaikan yang dapat diandalkan.

c. Motto

Quality – Service – Reability.

Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di CV. Insan Mandiri. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 87 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Laki –laki	78	89,66%
Perempuan	9	10,34%
Total	87	100,00%
Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022		

Tabel 1 merepresentasikan karakteristik karyawan yang terdapat di di CV. Insan Mandiri dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 89,66% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 10,34%. Dengan demikian mayoritas responden dari di CV. Insan Mandiri adalah laki-laki hal ini karena pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan lapangan.

2. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia Data ini untuk mengetahui proporsi usia karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Karyawan berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
≤ 20 tahun	13	14,94%
21 – 25 tahun	40	45,98%
26 – 30 tahun	20	22,99%
31 – 35 tahun	10	11,49%
36 – 40 tahun	4	4,60%
Total	87	100,00%
Sumber: Data primer diolah tahun 2022		

Berdasarkan data tersebut diperoleh hasil karyawan dengan usia ≤ 20 tahun sebesar 14,94%, usia 21 – 25 tahun sebesar 45,98%, 26 – 30 tahun sebesar 22,99%, 31 – 35 tahun sebesar 11,49%, dan usia 36-40 tahun sebesar 4,60%. Karyawan paling banyak berada direntang usia 20 – 30 tahun, karena masa produktif seseorang berada pada usia tersebut.

3. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Karyawan berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	10	11,49%
SMA	76	87,36%
Diploma	1	1,15%
Total	87	100,00%

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan jawaban dari tabel 3, mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan antara SMA sebesar (87,36%). Sisanya tingkat pendidikan SMP sebesar (11,49%), dan Diploma 1 sebesar (1,15%). SMA menjadi tingkat pendidikan paling

banyak di CV. Insan Mandiri karena pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan lapangan.

4. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Data ini untuk mengetahui proporsi Lama bekerja reponden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Karakteristik Karyawan berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
≤ 1 tahun	53	60,92%
> 1 - ≤ 3 tahun	23	26,44%
> 3 - ≤ 5 tahun	7	8,05%
> 5 tahun	4	4,60%
Total	87	100,00%
Sumber: Data primer diolah tahun 2022		

Berdasarkan jawaban dari tabel 4, mayoritas karyawan memiliki masa kerja ≤ 1 tahun yaitu sebesar (60,92%), kemudian > 1 - ≤ 3 tahun sebanyak 23 (26,44%) dan sisanya > 3 - ≤ 5 tahun sebesar (8,05%), > 5 tahun sebesar (4,60%).

Tabel 5. Kategorisasi Kinerja Karyawan

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,49$	12	13,79%
Sedang	$2,99 \leq X < 4,49$	62	71,26%
Rendah	$X < 2,99$	13	14,94%
Jumlah	87	100,00%	
Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022			

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja dalam kategori sedang dengan persentase (71,26%). Sedangkan untuk kategori tinggi sebesar (13,79%) dan kategori rendah sebesar (14,94%). Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja dari karyawan di CV. Insan Mandiri berada dalam kategori sedang.

Tabel 6. Kategorisasi Motivasi

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,42$	12	13,79%
Sedang	$2,95 \leq X < 4,42$	65	74,72%
Rendah	$X < 2,95$	10	11,49%
Jumlah	87	100,00%	
Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2022			

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam kategori sedang dengan jumlah persentase (74,72%). Sedangkan untuk kategori tinggi sebesar (13,79%) dan kategori rendah sebesar (11,49%). Artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi dari karyawan di CV. Insan Mandiri berada dalam kategori sedang.

Tabel 7. Kategorisasi Disiplin kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 5,03$	-	0%
Sedang	$3,43 \leq X < 5,03$	72	82,75%
Rendah	$X < 3,43$	15	17,24%
Jumlah	87	100,00%	

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Dari tabel 7 dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja dalam kategori sedang dengan jumlah persentase (82,75%). Sedangkan kategori rendah sebesar (17,24%). Artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dari karyawan di CV. Insan Mandiri berada dalam kategori sedang.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis kelamin	-,175	,000	-,136	-,046
Usia	,155	,106	,075	,069
Pendidikan	-,044	-,005	-,041	-,019
Lama bekerja	-,068	,088	,018	,084
Motivasi	0,567***	0,326**		
Disiplin kerja	0,575***	0,413***		
R ²	,053	0,317***	0,372***	0,434***
ΔR^2	,053	0,265***	0,320***	0,382***

Sumber: Data primer diolah tahun 2022
***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Uji Hipotesis dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Insan Mandiri. Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa motivasi dengan $\beta=0,326^{**}$ (**p<0,01; p=0,004) berpengaruh positif dan disiplin kerja dengan $\beta=0,413^{***}$ (***p<0,001;p=0,000) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi motivasi dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2)0,382***. Maka hipotesis ketiga dapat diterima.

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Insan Mandiri	Terbukti
2	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Insan Mandiri	Terbukti
3	Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Insan Mandiri	Terbukti

Pembahasan

1. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Insan Mandiri, nilai $\beta = 0,567$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,265. Artinya, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 26,5% sehingga penelitian ini telah berhasil menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun memiliki kontribusi yang belum bisa dikatakan tinggi karena belum mencapai lebih dari setengah kontribusi. Artinya, masih ada variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan CV. Insan Mandiri, menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0,577$

2. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 terhadap kinerja karyawan CV. Insan Mandiri, nilai $\beta = 0,575$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,320, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0,330$.

3. Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Insan Mandiri. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,382 yang artinya motivasi kerja dan disiplin kerja memberi kontribusi sebesar 38,2% terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tersebut dapat dinyatakan diterima secara simultan, dimana motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Belum maksimalnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa masih banyak variabel-variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan CV. Insan Mandiri selain motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal, karena didalam diri mereka ada semangat lebih untuk melakukan sesuatu. "Motivasi kerja dan disiplin kerja sangatlah penting karena dengan ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi".

Dari hasil penelitian ditemukan jika tingkat kedisiplinan karyawan masih dalam taraf sedang, selain itu dari hasil penelitian ditemukan jika karyawan masih terlambat untuk datang ke kantor, masih ada yang pulang lebih awal dan banyak dari karyawan yang tidak disiplin dalam penerapan alat keamanan kerja. Hal ini menunjukkan masih belum maksimalnya tingkat kedisiplinan karyawan CV. Insan Mandiri.. Sebagai upaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, dapat dilakukan dengan pemberian *punishment* bagi karyawan yang sering melakukan pelanggaran, dan diberikan surat peringatan yang jelas.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Kumbang Mas Jaya. Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,265. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Insan Mandiri dan dapat disimpulkan. Jadi, jika motivasi kerja dilakukan dan diterapkan dengan baik oleh semua karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
2. Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Kumbang Mas Jaya. Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,320. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Insan Mandiri dan dapat disimpulkan. Jadi, jika karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.
3. Motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Insan Mandiri. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,382, yang artinya motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 38,2% dan dapat disimpulkan. Jadi, semakin tinggi motivasi kerja para karyawan dan semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka kinerja dari karyawanpun akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

- a. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja masih berada dalam kategori sedang. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Perusahaan perlu lebih memperhatikan semangat dan kesejahteraan para karyawan, seperti lebih sering mengadakan training ataupun kegiatan yang sifatnya memberikan dorongan semangat agar membuat karyawan menjadi termotivasi dan perusahaan juga bisa menambah fasilitas kerja sehingga para karyawan menjadi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat disiplin kerja masih berada dalam kategori sedang, perusahaan perlu memerhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan semisal menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, selain itu pemberlakuan daftar absensi dengan media elektronik diperlukan agar tingkat pengawasan terhadap jam kerja karyawan lebih akurat. Pemberlakuan surat peringatan yang tegas bagi

pelanggar yang melakukan pelanggaran berat juga harus dilakukan agar karyawan pelanggaran berat tidak dilakukan oleh karyawan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 10(2), pp-124.
- [2] Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- [3] Syahrial, R. I., & Chalidyanto, D. (2014). Pengaruh Komitmen, Motivasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 2(2).
- [4] Wicaksono, R. P. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1).
- [5] Hasibuan, Melayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [6] Masrukhin dan Waridin. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*, 7 (2), 197-209.
- [7] Sugiyono, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [8] Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat