



---

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI CV. INA PRODUCTION**

**Gionino Sandi**  
**Universitas Wijaya Kusuma**

---

**INFORMASI ARTIKEL**

**ABSTRAK**

---

Dikirim : 02 Juni 2022  
Revisi pertama : 08 Juni 2022  
Diterima : 10 Juni 2022  
Tersedia online : 17 Juni 2022

---

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja,  
Kinerja Karyawan.

---

Email: [sano@gmail.com](mailto:sano@gmail.com)

---

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Ina Production. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah jenis penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program software excell dan SPSS. Penelitian ini dilaksanakan di CV. Ina Production selama 2 bulan yaitu bulan Januari dan Februari. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan CV. Ina Production. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Ina Production.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Adanya masa era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dunia usaha. Persaingan semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor, yaitu kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi diantaranya adalah kepemimpinan lembaga atau organisasi yang bersangkutan. Pemimpin yang tidak teruji, kurang kompeten, tidak menguasai aspek kepemimpinan, tidak memiliki pengalaman yang luas serta kinerja yang buruk akan berpengaruh buruk dalam pencapaian tujuan pemimpin organisasi merupakan sumber daya manusia didalam organisasi yang memiliki kekuasaan dan kewenangan untuk memimpin, mengendalikan dan menentukan kebijakan organisasi mulai dari unit terkecil hingga keseluruhan organisasi. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu S.P. Hasibuan 2007:193). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas selanjutnya dengan baik dan benar.

Faktor disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kenyataannya, faktor kedisiplinan merupakan faktor utama dan yang paling penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam kerja, juga cenderung mentaati aturan yang ada pada lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Dengan demikian karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin.

Sehubungan dengan uraian yang telah dikemukakan tersebut diatas, maka peneliti terdorong untuk membuat sebuah judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV.Ina *Production*”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pernyataan-pernyataan latar belakang maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Ina *Production*?
2. Apa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Ina *Production*?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah ini maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Ina *Production*.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Ina *Production*.

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan baik sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak lain yang berguna serta dapat memberikan gambaran bagi selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis.
2. Sebagai media memperkaya wawasan setiap individu yang membaca terhadap pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Ina *Production*.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Menurut Weiner (1990), pengertian motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut John W Santrock motivasi adalah proses memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku.

Pada dasarnya motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Motivasi adalah daya

gerak, atau dorongan yang timbul dalam diri siswa yang memberikan kekuatan dalam mempengaruhi setiap perilaku termasuk perilaku belajar. Dalam perkembangannya motivasi juga dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik dimaksudkan dengan motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang atas dasar kesadaran sendiri untuk melakukan sesuatu pekerjaan belajar. Sedangkan motivasi ekstrinsik dimaksudkan dengan motivasi yang datang dari luar diri seseorang atau siswa yang menyebabkan siswa tersebut berkeinginan untuk melakukan kegiatan belajar. Berdasarkan beberapa uraian tersebut, mengindikasikan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi atau dorongan yang lahir dari dalam dirinya sendiri akan lebih mudah dalam mencapai suatu keberhasilan dibandingkan dengan orang yang membutuhkan motivasi atau factor pendorong yang berasal dari luar dirinya.

Hal ini terjadi karena adanya inisiatif atau kemauan serta keinginan untuk selalu meraih sesuatu yang diharapkan oleh seseorang yang bermotivasi intrinsik tersebut. Biasanya orang yang demikian memiliki sifat aktif. berbeda halnya dengan orang yang memiliki sifat pasif yang selalu harus digerakkan oleh pihak lain sehingga kemauan untuk berusaha meraih cita-cita sedikit lamban. Menurut Mc.Donald, dalam Aliwar motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Motivasi menurut Woodworth dan Marquis digolongkan menjadi tiga macam, yaitu:

1. Kebutuhan-kebutuhan organis. Jenis motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan bagian dalam, seperti: makan, minum, bergerak dan istirahat, dan sebagainya.
2. Motivasi darurat. Mencakup dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, dorongan untuk berusaha, dorongan untuk mengejar. Motivasi ini timbul jika situasi menuntut timbulnya kegiatan yang cepat dan kuat dari diri seseorang. Pada motivasi darurat motivasi bukan timbul atas keinginan seseorang tetapi karena perangsang dari luar.
3. Motivasi obyektif. Motivasi yang diarahkan kepada obyek atau tujuan disekitar kita. Motivasi ini mencakup kebutuhan eksplorasi, manipulasi dan menaruh minat. Motivasi ini timbul karena adanya dorongan untuk menghadapi dunia secara efektif.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Moekizat (2002), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1. *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Menurut Handoko (2001), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Aturan Kompromi Panas. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompromi panas.
4. Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja karyawan adalah sekelompok orang dalam suatu organisasi yang telah menyelesaikan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing. Sebab pada dasarnya, setiap lembaga atau perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Sehingga karyawan dianggap sebagai aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik. Untuk itu ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja karyawan yakni, kuantitas dan kualitas kerja, membuat perencanaan kegiatan, dan pemahaman tentang pekerjaan. Tujuan utama dari pengukuran kinerja ialah untuk memotivasi karyawan

dalam mencapai tujuan serta mematuhi standar perilaku yang telah ditentukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit.

Menurut Wibowo (2010:7) Sedangkan menurut Wibowo, kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) Pengertian kinerja karyawan ialah hasil dari proses pekerjaan tertentu yang dilakukan secara berencana.

Pengertian kinerja menurut Sulistiyani (2003,223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003,223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Simamora (1997) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo,1999:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003). Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah jenis penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *software excell* dan SPSS. Penelitian ini dilaksanakan di CV. Ina *Production* selama 2 bulan yaitu bulan Januari dan Februari. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan CV. Ina *Production*. Teknik pengambilan sampel adalah *sampling jenuh* (karena jumlah sampel kurang dari 100 orang) maka semua anggota populasi dijadikan sampel (Widodo, 2017: 69).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Normalitas

Uji normalitas untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program aplikasi SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu : jika signifikan yang diperoleh  $> 0,05$ , maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika signifikan yang diperoleh  $< 0,05$ , maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi tidak normal.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Nilai Tingkat Signifikan $\alpha = 0,05$	Nilai Signifikan Kolmogrov Smirnov	Keterangan
Y	0,05	0,250	Normal
X1	0,05	0,200	Normal
X2	0,05	0,100	Normal

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

#### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat analisis korelasi atau regresi linier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

1. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linier.
2. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Signifikan	Taraf Signifikan	Keterangan
Y – X1	0,197	0,05	Linear
Y – X2	0,400	0,05	Linear

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

1. Pengujian linearitas variabel kinerja (Y) atas variabel Disiplin Kerja (X1), maka tingkat signifikan  $0,197 > 0,05$ , artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kinerja (Y) dengan variabel disiplin kerja (X1).
2. Pengujian linearitas variabel kinerja (Y) atas variabel Motivasi (X2), maka tingkat signifikan  $0,400 > 0,05$ , artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kinerja (Y) dengan motivasi (X2).

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan pengolahan data pada SPSS pada tabel *Coefficient* sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.190	8.644		2.032	0.371
Disiplin Kerja	0.653	0.093	0.650	8.387	0.000
Motivasi	0.476	0.081	0.438	6.086	0.000

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,190 + 0,653 X_1 + 0,476 X_2 + e$$

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi

Dari persamaan regresi linier berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a (konstanta) sebesar 8,190, artinya jika variabel bebas disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) nilainya 0, maka nilai kinerja (Y) adalah 8,190. Artinya, nilai kinerja (Y) tanpa disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) adalah 8,190.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) menunjukkan angka sebesar 0,653, artinya apabila variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) bertambah 1, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,653.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X<sub>2</sub>) menunjukkan angka sebesar 0,476, artinya apabila variabel motivasi (X<sub>2</sub>) bertambah 1, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,476.

### Hipotesis Parsial

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Parsial**

Variabel	tHitung	tTabel	Sig.
Disiplin Kerja	7.648	3.00	0.000
Motivasi	5.029	3.00	0.000

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

#### 1. Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung variabel disiplin kerja 7.648 dan nilai ttabel 3.00 dengan nilai signifikan adalah  $0.000 < \alpha = 0.05$ . Karena nilai thitung  $>$  nilai ttabel dan nilai signifikan  $0.000 < \alpha = 0.05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

#### 2. Motivasi Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung variabel motivasi 5.029 dan nilai ttabel 3.00 dengan nilai signifikan adalah  $0.000 < \alpha = 0.05$ . Karena nilai thitung  $>$  nilai ttabel dan nilai signifikan  $0.000 < \alpha = 0.05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal

ini berarti bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y)**

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, peningkatan disiplin kerja menyebabkan meningkatnya kinerja. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan disiplin kerja kepada karyawan CV. Ina *Production*, sehingga kinerjanya meningkat. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Suparno dan Sudarwati (2014) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Ina *Production*.

### **Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y).**

Analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, dengan meningkatnya motivasi akan meningkatkan kinerja. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan motivasi karyawan CV. Ina *Production* sehingga kinerjanya meningkat. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Suparno dan Sudarwati (2014), Tuhumahena et al. (2017), serta Worang dan Roy (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Ina *Production*.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan memiliki kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Ina *Production*.
2. Bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Ina *Production*.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti memberikan saran yaitu :

1. Atasan harus lebih sering memotivasi karyawan untuk selalu semangat dalam berkerja.
2. Diterapkannya disiplin kerja dan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan hendaknya di evaluasi apa penyebab kurang maksimalnya kinerja para karyawan tersebut.

3. Dapat lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawannya dengan terus memperhatikan faktor yang mempengaruhi peningkatan atau penurunan motivasi kerja disamping motivasi kerja, kedisiplinan kinerja perlu juga diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, M.Syaiful.2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi*. Jember:repository.unmuhjember.ac.id.
- Diadona.id. (2020, 6 Juni). *Pengertian Kinerja Karyawan menurut para Ahli*. Diakses pada 4 April 2022, dari <https://www.diadona.id/career/pengertian-kinerja-karyawan-menurut-para-ahli-200606h.html>
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1.
- Habiburrahman dan Gede Agus Suwantara.2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (Dp2ka) di Kabupaten Way Kanan*. Lampung : jurnal.ubl.ac.id
- Kajianpustaka.com.(2019, 13 April). *Disiplin Kerja - Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi*. Diakses pada 4 April 2022, dari <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>
- Kristiani, Lily Setyawati.2021. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta*.Purwakarta:openjournal.unpam.ac.id
- Kumpulanpengertian.com.(2018, 23 Maret). *Pengertian Disiplin Kerja Menurut Para Ahli*. Diakses pada 4 April 2022, dari <http://www.kumpulanpengertian.com/2018/03/pengertian-disiplin-kerja-menurut-para.html>
- Liputan6.com.(2021, 11 Oktober). *Pengertian motivasi menurut para ahli dan jenis-jenisnya yang perlu dikenali*. Diakses pada 4 April 2022, dari <https://hot.liputan6.com/read/4681419/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-yang-perlu-dikenali>.
- Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Nashar, *Peranan Motivasi dan Kemampuan awal dalam kegiatan Pembelajaran*. (Jakarta: Delia Press, 2004).
- Puspita, Desy dan Sri Widodo.2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana*, Jakarta:jom.universitassuryadarma.ac.id.

- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE : YKPN
- Sutanto, Panca Heri dan Eny Ariyanto. 2019. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt Fluid Indonesia*. Jakarta: journal.unas.ac.id.
- Tusholihah, Mardiyah, dkk. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. Sumedang : jurnal.upb.ac.id.