

MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KUMBANG MAS JAYA

Muhamad Agus Teguh Herlambang^{1*}, Suci Fitriana Pramudya Wardani², Rudi³
^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Brebes

Teguhherlambang794@gmail.com

Abstract

Latar belakang: Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor, salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia butuh motivasi dan disiplin kinerja agar bisa mengembangkan bakat diri serta mengubah pola pikir yang monoton menjadi jiwa yang inovasi, peran seorang pimpinan adalah ujung tombak dalam merubah pola pikir sumber daya manusia yang ada. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Kumbang Mas jaya secara langsung untuk mendapatkan data, Waktu pelaksanaan pada bulan Mei-Juni 2021. Analisis data penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS **Hasil:** Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kumbang Mas Jaya sebesar (ΔR^2) 0,265. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kumbang Mas Jaya sebesar (ΔR^2) 0,320. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Kumbang Mas Jaya sebesar (ΔR^2) 0,382. **Kesimpulan:** 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. Upaya peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan lebih sering mengadakan training dan upaya peningkatan disiplin kerja juga dilakukan dengan menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

Kata kunci: motivasi, disiplin, kinerja

Background: The company will strive to achieve its goals effectively and efficiently. 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. Human resources need motivation and performance discipline in order to develop their talents and change a monotonous mindset into an innovative soul, the role of a leader is the spearhead in changing the mindset of existing human resources. **Methods:** The research method used in this study is the causal association method and uses a quantitative approach. This research was conducted on CV. Kumbang Mas jaya directly to obtain data, implementation time in May-June 2021. The data analysis of this research is multiple linear regression analysis using the SPSS application. **Result:** Work motivation has a positive and significant influence on employee performance CV. Kumbang Mas Jaya is (ΔR^2) 0.265. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance CV. Kumbang Mas Jaya is (ΔR^2) 0.320. Work motivation and work discipline simultaneously have an influence on employee performance CV. Kumbang Mas Jaya is (ΔR^2) 0.382. **Conclusion:** Motivation and discipline have a deep influence for someone to do their job, therefore 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 colleague. Efforts to increase work motivation and Employee performance can be improved by conducting more frequent training and efforts to improve work discipline are also carried out by applying penalties or sanctions for employees who violate company regulations.

Keywords: motivation, dicipline, performance

*corresponding author: Muhamad Agus Teguh Herlambang (Teguhherlambang794@gmail.com)

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya, karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Kinerja bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Khairizah & Suprpto, 2015). Meningkatkan kemajuan kinerja karyawan dilakukan agar suatu perusahaan dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang bergejolak dan kompetitif (Effendy & Fitria, 2020).

Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa hal yaitu dengan melihat motivasi dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja (Codriyah, 2015). Dalam penelitian Wahyuni et al. (2013) juga disebutkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh kepada kinerja pegawai adalah motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan. Disiplin

dan motivasi dapat muncul dan berkembang dalam diri anggota organisasi itu sendiri dan juga dapat difasilitasi oleh pimpinan organisasi.

Disiplin merupakan tindakan manajemen yang mendorong karyawan untuk memenuhi kebutuhan berbagai pengaturan dalam suatu perusahaan. Disiplin pegawai diterapkan untuk memperkuat dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar dapat bekerja sama dengan pegawai lain untuk meningkatkan prestasi kerjanya (Kumarawati et al., 2017).

Motivasi adalah keadaan atau energi yang mendorong seorang pegawai untuk terarah guna tercapainya tujuan organisasi suatu perusahaan (Mangkunegara, 2017). Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

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

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Kumbang Mas Jaya?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kumbang Mas Jaya?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kumbang Mas Jaya?

METODE

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). Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif yang merupakan data primer karena data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner atau berupa uraian/ penjelasan mengenai variabel yang diteliti (Sugiyono, 2015). Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Kumbang Mas jaya secara langsung untuk mendapatkan data, Waktu pelaksanaan pada bulan Mei-Juni 2021. Variabel – variabel dalam penelitian:

1. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi yang dipengaruhi atau menjadi akibat. Variable terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Variabel Bebas (X)

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

a. Motivasi (X1)

Motivasi adalah keadaan atau energi yang mendorong seorang pegawai untuk terarah guna tercapainya tujuan organisasi suatu perusahaan.

b. Disiplin (X2)

Disiplin merupakan tindakan manajemen yang mendorong karyawan untuk memenuhi kebutuhan berbagai pengaturan dalam suatu perusahaan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket atau kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dan tingkat kepercayaan 95%. Metode analisis data penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Berdirinya

CV.Kumbang Mas Jaya sudah beroperasi sejak tahun 2011, dengan alamat kantor Songgom Lor Kecamatan Songgom Brebes. Pada awal beroperasi CV. Kumbang Mas Jaya 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 terintergrasi dengan peningkatan kualitas secara terus menerus banyak perusahaan lain yang menggunakan jasa CV. Kumbang Mas Jaya untuk mengerjakan pekerjaan *fisik seperti (pembangunan gedung, rehab, pembuatan jembatan dan lain-lain)*. Dengan tenaga kerja yang cukup banyak dan pengalaman CV. Kumbang Mas Jaya merambah kepada kegiatan double track pemasangan dua jalur kereta api, dengan berbasic kontraktor CV. Kumbang Mas Jaya tidak diragukan lagi kinerjanya.

Visi dan Misi

a. Visi

Visi CV. Kumbang Mas Jaya 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 menyebarkan kuesioner di CV. Kumbang Mas Jaya. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 87 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Karakteristik Karyawan

Tabel 1 Karakteristik Karyawan

| No. | Variabel | f | Presentase (%) |
|-----|--------------------|----|----------------|
| 1. | Jenis Kelamin | | |
| | a. Laki-laki | 78 | 89,66 |
| | b. Perempuan | 9 | 10,34 |
| 2. | Usia | | |
| | a. ≤ 20 tahun | 13 | 14,94 |
| | b. 21-25 tahun | 40 | 45,98 |
| | c. 26-30 tahun | 20 | 22,99 |
| | d. 31-35 tahun | 10 | 11,49 |
| | e. 36-40 tahun | 4 | 4,60 |
| 3. | Tingkat pendidikan | | |
| | a. SMP | 10 | 11,49 |
| | b. SMK/SMA | 76 | 87,36 |
| | a. D3 | 1 | 1,15 |
| 4. | Lama kerja | | |
| | b. ≤ 1 tahun | 53 | 60,92 |
| | c. >1 - ≤ 3 tahun | 23 | 26,44 |
| | d. >3 - ≤ 5 tahun | 7 | 8,05 |
| | e. >5 tahun | 4 | 4,60 |

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Tabel 1 merepresentasikan karakteristik karyawan yang terdapat di CV. Kumbang Mas Jaya 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 CV. Kumbang Mas Jaya adalah laki-laki hal ini karena pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan lapangan. 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.

Berdasarkan dari tabel diatas, 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. Kumbang Mas Jaya karena pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan lapangan. mayoritas karyawan memiliki masa kerja ≤ 1 tahun yaitu sebesar 60,92%, kemudian $> 1 - \leq 3$ tahun sebanyak 23 (26,44%) dan sisanya $> 3 - \leq 5$ tahun sebesar 8,05%, > 5 tahun sebesar 4,60%. Mayoritas karyawan memiliki masa kerja ≤ 1 tahun yaitu sebesar 60,92%, kemudian $> 1 - \leq 3$ tahun sebanyak 23 (26,44%) dan sisanya $> 3 - \leq 5$ tahun sebesar 8,05%, > 5 tahun sebesar 4,60%.

2. Kinerja Karyawan

Tabel 2 Kategorisasi Kinerja Karyawan

| Kategorisasi | Interval Skor | F | 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 diolah tahun 2021

Dari tabel 2 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. Kumbang Mas Jaya berada dalam kategori sedang.

3. Motivasi Karyawan

Tabel 3 Kategorisasi Motivasi

| Kategorisasi | Interval Skor | F | 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 diolah tahun 2021

Dari tabel 3 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. Kumbang Mas Jaya berada dalam kategori sedang.

4. Disiplin Kerja Karyawan

Tabel 4 Kategorisasi Disiplin kerja

| Kategorisasi | Interval Skor | F | 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 diolah tahun 2021

Dari tabel 4 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. Kumbang Mas Jaya 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 5. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

| Variabel | Kineja 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 *** | | |
| R2 | ,053 | 0,317 *** | 0,372 *** | 0,434 *** |
| ΔR2 | ,053 | 0,265 *** | 0,320 *** | 0,382 *** |

Sumber: Data primer dioalah tahun 2021
 ***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. Kumbang Mas Jaya. 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 6. Hasil Pengujian Hipotesis

| No | Hipotesis | Hasil |
|----|---|----------|
| 1 | Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kumbang Mas Jaya | Terbukti |
| 2 | Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kumbang Mas Jaya | Terbukti |
| 3 | Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kumbang Mas Jaya | 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. Kumbang Mas Jaya, 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. Kumbang Mas Jaya, menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta=0,577$. Hal ini sesuai dengan

penelitian Wahyuni et al. (2013) dan Veronica & Koto (2020) yang menyatakan bahwa motivasi Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

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. Kumbang Mas Jaya, 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 $\beta = 0,330$. Hal ini sesuai dengan penelitian Wahyuni et al. (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Kumbang Mas Jaya. 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. Kumbang Mas Jaya selain motivasi kerja dan disiplin kerja. Dalam penelitian Wahyuni et al. (2013) disebutkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh kepada kinerja pegawai adalah motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan.

Penelitian Hasanah (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja 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 (Rozalia et al., 2015). “Motivasi kerja dan disiplin kerja sangatlah penting karena dengan ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”.

Mathis and Jackson dalam Rozalia et al. (2015) menyatakan bahwa faktor pengukuran kinerja adalah *Quantity of output* (kuantitas keluaran), *Quality of output* (kualitas keluaran), *presences at work* (tingkat kehadiran), *Timelines of output* (waktu keluaran), *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan), dan *Effectiveness of work*

completed (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan).

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. Kumbang Mas Jaya. Sebagai upaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, dapat dilakukan dengan pemberian *punishment* bagi karyawan yang sering melakukan pelanggaran, dan diberikan surat peringatan yang jelas.

Rozalia et al. (2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa upaya pendisiplinan karyawan antara lain:

1. Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu pimpinan berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu pimpinan berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (Individual Right Perspective), yaitu upaya penegak disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar individu.
4. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu upaya penegak yang

seimbang dengan dampak yang dilakukan oleh individu

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kumbang Mas Jaya sebesar (ΔR^2) 0,265. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kumbang Mas Jaya sebesar (ΔR^2) 0,320. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Kumbang Mas Jaya sebesar (ΔR^2) 0,382. Artinya motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Upaya peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan 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. Upaya peningkatan disiplin kerja juga dilakukan dengan 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Codriyah, L. (2015). Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cito Putra Utama Cabang Semarang [Skripsi, Universitas Dian Nuswantoro]. <http://eprints.dinus.ac.id/17250/>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264–275.
- Hasanah, T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Alam Sumatera Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 776–784. <https://doi.org/10.32502/motivasi.v5i1.2474>
- Khairizah, A., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(7), 1268–1272.
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63–75. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Veronica, & Koto, S. K. (2020). Pengaruh Faktor Anteseden Motivasi, Disiplin, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(01), 57–70. <https://doi.org/10.33370/jpw.v22i01.392>
- Wahyuni, S., Idris, A., & Noor, M. (2013). Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(3), 502–515. <https://doi.org/10.52239/jar.v1i3.481>