

---

## **Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dua Putra Mandiri Medan**

**Sandhi Fialy Harahap\***

Fakultas Soshum dan Pendidikan, Universitas Haji Sumatera Utara, Indonesia

\*[sandhifialy94@gmail.com](mailto:sandhifialy94@gmail.com)

**Syati Manaharawan Siregar**

Fakultas Soshum dan Pendidikan, Universitas Haji Sumatera Utara, Indonesia

[syatimanaharawan@gmail.com](mailto:syatimanaharawan@gmail.com)

**Robby Tanizar Abdillah Reza**

Akademi Perniagaan dan Perusahaan Apipsu Medan, Indonesia

[robby.reza@rocketmail.com](mailto:robby.reza@rocketmail.com)

**Abstract** *Based on the results of initial research conducted on performance, it was found that there were problems in accordance with performance indicators, including: the quality of employees is still considered very low, the quantity of employees is still considered lacking in completing the work within the allotted time and also there is still a lack of commitment to work. This greatly hampers the performance of employees at CV Dua Putra Mandiri. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and discipline on employee performance at CV Dua Putra Mandiri. This research uses associative method with quantitative descriptive approach. The types of data used in this study are primary and secondary data. Primary data is obtained from the results of direct processing of the object. While secondary data is data that researchers get from books and other data sources related to the discussion of this research. The research was conducted to determine the partial and simultaneous effect of the independent variable (X) on the dependent variable (Y). The results of this study indicate that partially it can be concluded that motivation ( $X_1$ ) and discipline ( $X_2$ ) have a positive and significant influence on performance (Y). From the results of this study, it can be concluded that simultaneously motivation and discipline have a significant effect on performance.*

**Keyword** Motivation, Discipline, Performance

---

### **I. PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan salah satu elemen penting dalam peningkatan apabila karyawan dapat mengetahui apa yang diharapkan dan dapat berperan serta dinilai hasil kinerjanya berdasarkan perilaku. Penilaian kinerja dapat dilakukan secara adil dan harus menjadi kinerja yang akurat dan aktual. Permasalahan yang di alami sekarang ini adalah apakah seorang karyawan memiliki perilaku yang berkompeten tinggi dalam mencapai prestasi

kerja yang baik dan dapat menciptakan suatu perilaku yang tidak puas diri dalam bekerja. Menurut Prawirosentono dalam Edison Emron (2016:481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Dalam mencapai target yang diinginkan karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi agar mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi juga bisa dijadikan salah satu opsi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi yang tinggi di setiap karyawan organisasi/perusahaan tidak akan bisa maju dan berkembang. Menurut Gray dalam Winardi dalam Hamali (2016:130) mengartikan motivasi sebagai hasil jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dengan timbulnya rasa antusiasme di setiap karyawan menimbulkan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kegiatan sehingga berdampak baik bagi perusahaan.

Tidak hanya peranan motivasi aja yang menjadikan salah satu tujuan organisasi tetapi dibutuhkan jugak kedisiplinan setiap seorang karyawan. Permasalahan terus muncul dalam kedisiplinan. Hal ini sangat berdampak buruk dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan mendapatkan hasil yang diharapkan. Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam hal ini kesadaran diri sendiri dalam mengikuti peraturan-peraturan menjadi kunci seorang karyawan memiliki disiplin baik dalam suatu perusahaan atau organisasi. Berdasarkan hasil riset awal yang dilakukan tentang kinerja menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja antara lain: kualitas pegawai masih dianggap sangat rendah, kuantitas pegawai yang masi dinilai kurang dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah di tentukan dan juga masi ditemukan kurangnya komitmen dalam bekerja. Hal ini sangat menghambat kinerja karyawan di CV Dua Putra Mandiri.

Berdasarkan hasil riset awal yang dilakukan tentang motivasi menemukan adanya permasalahan yaitu kurangnya harmonis hubungan antara karyawan dengan atasan, masih rendahnya upah atau gaji yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dan juga masi kurang fasilitas pendukung pekerjaan menjadi tidak maksimal. Hal ini sangat menghambat motivasi karyawan di CV Dua Putra Mandiri. Berdasarkan hasil riset awal yang dilakukan tentang kedisiplinan menemukan adanya permasalahan yaitu masi belum ada sanksi hukuman apabila melanggar peraturan membuat karyawan menurun soal kedisiplinanya. Hal ini sangat menghambat kedisiplinan karyawan di CV Dua Putra Mandiri.

## **II. LANDASAN TEORI**

### ***Kinerja***

Menurut Sutrisni (2009:164) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2007:105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dari beberapa pendapat para ahli dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pribadi setiap karyawan secara kualitas dan kuantitas untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Menurut Hamali (2016:99), Tujuan kinerja antara lain sebagai berikut; (1) Manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan dan tugasnya yang hasilnya merupakan kinerja karyawan; (2) Manajemen kinerja berupaya menciptakan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan atau pegawai secara terus menerus; (3) Manajemen kerja berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pencapaian kinerja; (4) Manajemen kinerja mengukur kinerja individu karyawan atau pegawai, tim kerja, dan kinerja perusahaan secara periodik.

### **Motivasi**

Menurut Stanto (1981:101), “mendefinisikan bahwa *A motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy*, yang artinya suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Adapun menurut Sperling (1987:183), mengemukakan bahwa *motive is defined as tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is sad to satisfy the motive* yang artinya motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam arti (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Menurut Kondalkar dalam Hamali (2016:131) mengartikan motivasi sebagai salah satu dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energy fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Menurut pendapat beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu kemauan bekerja seseorang dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003:221), menyatakan tujuan dari pemberian motivasi terhadap kinerja sebagai berikut; (1) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; (2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (3) Meningkatkan kinerja karyawan; (4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan; (5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; (6) Mengefektifkan pengadaan karyawan; (7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan; (9) Meningkatkan tingkat kesejahtraan karyawan; (10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

### **Disiplin**

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2005:444) 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. Menurut Singodimedjo (2002), mengatakan

disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang meorosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut beberapa pendapat para ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku guna membantu mempercepat tercapainya suatu tujuan perusahaan. Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006:611) sebagai berikut; (1) Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan ini diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan sangat terbatas; (2) Tujuan disiplin kerja yang kedua adalah untuk menumbuhkan atas mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara penyelia dan bawahanya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara penyelia bawahan; (3) Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkan dalam jangka panjang; (4) Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu yang bersangkutan

### III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian yang dilakukan adalah dengan metode penelitian asosiatif, menurut Siregar (2012:7) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini akan mengumpulkan data sampel penelitian, sampel penelitian ini dikumpulkan melalui pengisian angket. Sehingga dalam penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di CV Dua Putra Mandiri. Menurut Bungin dalam Siregar (2017:30), menyatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan (unversum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini menjadi sumber penelitan. Adapun yang menjadi kesimpulannya bahwa “populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV Dua Putra Mandiri yang terdiri dari 35 karyawan dan menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2012:122) *sampling jenuh* yaitu teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi digunakan. Teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan kusioner yang diberikan kepada karyawan pada CV Dua Putra Mandiri sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Asumsi Klasik, hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y), maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu:

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai Sig atau signifikansi  $<0,05$  distribusi data adalah tidak normal dan apabila nilai Sig atau signifikansi  $>$  dari  $0,05$  ditribusi data adalah normal. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 19.0 maka dapat diketahui uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Sumirnov* (tabel 1). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa nilai Sig atau signifikansi  $0,632 > 0,05$  makadengan demikian dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov- Sumirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,92661681
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,126
	Negative	-,105
Kolmogorov-Smirnov Z		,747
Asymp. Sig. (2-tailed)		,632

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah 2021

**Uji Multikolenaritas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikonearitas

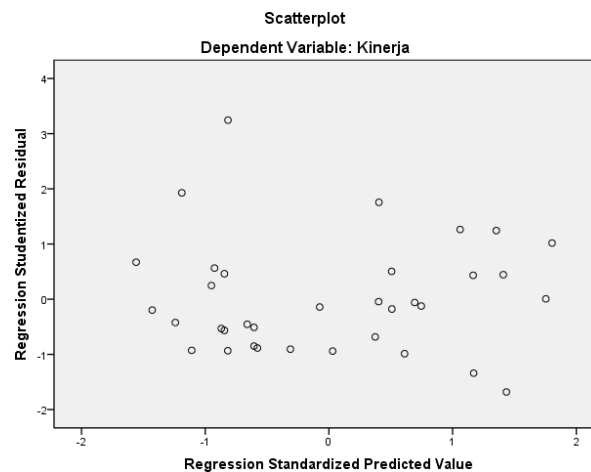
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,759	1,318
Disiplin	,759	1,318

Jika dilihat pada tabel diatas diketahui bahwa hasil perhitungan *tolarance* menunjukkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $0,759$  dan disiplin ( $X_2$ ) memiliki nilai  $0,759$  kedua nilai tersebut lebih besar dari  $>0,10$  yang artinya tidak ada korelasi antara

variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai *varian inflation factor* (VIF) menunjukkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) memiliki nilai 1,318 dan disiplin ( $X_2$ ) memiliki nilai 1,318 kedua nilai variabel tersebut  $<10,00$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika *variance* residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika *variance* berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini akan menyatakan terbebas dari heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara acak. Gambar di atas menunjukan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dijawab angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang dilakukan, amaka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,817	4,428		2,217	,034
	Motivasi	,475	,108	,563	4,389	,000
	Disiplin	,286	,113	,324	2,526	,017

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut:  $Y = 9,817 + 0,475 X_1 + 0,286 X_2$ . Model persamaan

regresi berganda tersebut bermakna; (a) nilai konstanta sebesar 9,817 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu motivasi ( $X_1$ ), dan Disiplin ( $X_2$ ), maka kinerja (Y) adalah sebesar 9,817; (b) nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,475$  menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkat kinerja karyawan CV Dua Putra Mandiri sebesar 47,5%, kontribusi yang diberikan motivasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari Unstandardized Coefficients pada tabel diatas; (c) Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,286$  menunjukkan apabila disiplin mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan peningkatannya kinerja karyawan CV Dua Putra Mandiri sebesar 28,6 % kontribusi yang diberikan disiplin terhadap kinerja karyawan dilihat dari Unstandardized Coefficients pada tabel diatas.

**Uji Hipotesis**

Uji Parsial (Uji t) dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil thitung perlu diketahui taraf signifikansinya berdasarkan ttabel dengan menggunakan rumus  $n-k$  atau  $35-2 = 33$ , dari hasil ttabel dapat diketahui nilai ttabel 1,692. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja, pada tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel  $X_1$  yaitu motivasi memiliki signifikansebesar 0,00 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai atau nilai thitung sebesar  $4,389 > ttabel 1,692$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada CV Dua Putra Mandiri.

Tabel 4. Hasil Uji-t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,817	4,428		2,217	,034
Motivasi	,475	,108	,563	4,389	,000
Disiplin	,286	,113	,324	2,526	,017

a. Dependent Variable: Kinerja

Kemudian pengaruh disiplin terhadap kiera, Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel  $X_2$  yaitu disiplin memiliki signifikan sebesar 0,17 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai atau nilai thitung sebesar  $2,526 > ttabel 1,692$ . Dapat disimpulkan bahwa disiplin ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Y) pada CV Dua Putra Mandiri.

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel 5. Berdasarkan dari tabel 5 uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Dua Putra Mandiri. Jika dibandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel maka dihasilkan  $24,083 > 3,29$  sehingga di simpulkan bahwa motivasi dandisiplin berpengaruh signifiakaan terhadap kinerja karyawan pada CV Dua Putra Mandiri.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438,330	2	219,165	24,083	,000 <sup>a</sup>
	Residual	291,213	32	9,100		
	Total	729,543	34			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi dilihat melalui uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar motivasi dan disiplin dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi motivasi dan disiplin dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini. Berdasarkan pada tabel 6 diketahui bahwa nilai Rsquare adalah sebesar 0,601 atau sama dengan 60,1% artinya bahwa motivasi dan disiplin mampu untuk menjelaskan kinerja karyawan di CV Dua Putra Mandiri adalah sebesar 60,1% dan sisanya 39,9% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,775 <sup>a</sup>	,601	,576	3,01669

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

**PEMBAHASAN**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

Pengaruh motivasi terhadap kinerja, berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Dua Putra Mandiri yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $4,389 \geq 1,692$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_0$  ditolak, hal ini dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Dua Putra Mandiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu Setiawan Agung. (2013), melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja, berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV Dua Putra Mandiri yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $2,526 \geq 1,692$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_0$  ditolak, hal ini dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Dua Putra Mandiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan

antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Wiratama, Sintaasih (2013) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, diklat dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung.

Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja, Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di CV Dua Putra Mandiri pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yaitu  $24,083 \geq 3,29$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima artinya ada pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di CV Dua Putra Mandiri. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Perlu juga di lakukan evaluasi setiap karyawan sehingga kinerjanya makin hari ada peningkatan.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan yang telah di uraikan pada bab sebelumnya maka dapat kita simpulkan sebagai berikut hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi dengan variabel kinerja di CV Dua Putra mandiri, dan ada pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial antara variabel disiplin dengan variabel kinerja di CV Dua Putra Mandiri. Ada berpengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV Dua Putra Mandiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Musadieg, Mukzam, 2013, *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis.
- Damayanti, Susilaningsih, Sumaryati, 2013, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*, Jupe UNS.
- Devita, Maria, 2017, *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Restoran Alpha Hotel Pekan Baru*, Jom Fisip.
- Edison, Emron, Dkk, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Fitrianto, Ichlapio, 2016, *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara*, Jurnal Mirai Management.
- Hamali, Arif Yusuf, 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Buku Seru, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Empat Belas, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maulana, Hamid, Mayoan, 2015, *Pengaruh Motivasi Intrinstik, Motivasi Ekstrinstik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*, Jurnal Administrasi Bisnis, JAB.

- 
- Permatasari, Jundah Ayu, DKK, 2015, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Gunung Ringgit Malang), Jurnal Administrasi Bisnis.
- Rivai, Veitzhal, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, cetakan pertama, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sinambela, Lijan, Poltak, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Siregar, Syofian, 2014, Metode Penelitian Kuantitatif, Cetakan Kedua, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Sugiyono, 2011, Statistika Untuk Penelitian, Cetakan ke sembilan belas, CV, Alfabeta, Bandung.
- Sumajow, Tewal, Lumintang, 2018, *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA.
- Sunyoto, Danang, 2018, Teori Koesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik dan Peneltian), Cetakan Kedua, PT. Buku Seru, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy , 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Delapan, PrenadamediaGroup, Jakarta.
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Cetakan Pertama, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.